



FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

Carrera de DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

“LA NATURALEZA DE LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS EN LAS PLATAFORMAS DIGITALES ON DEMAND ECONOMY VÍA APPS EN EL PERÚ: HACIA UNA REGULACIÓN OBJETIVA”

Tesis para optar el título profesional de:

ABOGADA

Autora:

Alexandra Maria del Pilar Balboa Haro

Asesor:

Mg. Ysaac Marcelino Arcos Flores

Lima - Perú

2021

ACTA DE AUTORIZACIÓN PARA SUSTENTACIÓN DE TESIS

El asesor Ysaac Marcelino Arcos Flores, docente de la Universidad Privada del Norte, Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, Carrera profesional de **DERECHO**, ha realizado el seguimiento del proceso de formulación y desarrollo de la tesis de los estudiantes:

- Alexandra Maria del Pilar Balboa Haro.

Por cuanto, **CONSIDERA** que la tesis titulada: “LA NATURALEZA DE LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS EN LAS PLATAFORMAS DIGITALES ON DEMAND ECONOMY VÍA APPS EN EL PERÚ: HACIA UNA REGULACIÓN OBJETIVA” para aspirar al título profesional de: abogada **por la Universidad Privada del Norte, reúne las condiciones adecuadas, por lo cual, AUTORIZA al o a los interesados para su presentación.**

Mg. Ysaac Marcelino Arcos Flores

Asesor

ACTA DE EVALUACIÓN DE LA TESIS

Los miembros del jurado evaluador asignados han procedido a realizar la evaluación de la tesis de la estudiante: Alexandr Maria del Pilar Balboa Haro para aspirar al título profesional con la tesis denominada: “LA NATURALEZA DE LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS EN LAS PLATAFORMAS DIGITALES ON DEMAND ECONOMY VÍA APPS EN EL PERÚ: HACIA UNA REGULACIÓN OBJETIVA” .

Luego de la revisión del trabajo, en forma y contenido, los miembros del jurado concuerdan:

Aprobación por unanimidad

Aprobación por mayoría

Calificativo:

Excelente [20 - 18]

Sobresaliente [17 - 15]

Bueno [14 - 13]

Calificativo:

Excelente [20 - 18]

Sobresaliente [17 - 15]

Bueno [14 - 13]

Desaprobado

Firman en señal de conformidad:

Ing./Lic./Dr./Mg. Nombre y Apellidos
Jurado
Presidente

Ing./Lic./Dr./Mg. Nombre y Apellidos
Jurado

Ing./Lic./Dr./Mg. Nombre y Apellidos
Jurado

DEDICATORIA

A mis padres, Fernando Balboa Albitres y Gloria Haro Jamanca, quienes me otorgaron la posibilidad de culminar mi ansiada carrera; asimismo, por haberme forjado como persona, ya que, sin su apoyo no hubiese logrado ser la mujer en la que me he convertido el día de hoy.

A mi hermana Antonella Balboa Haro, por su paciencia en las noches de estudio y para que sepa que somos capaces de lograr todo lo que nos proponemos.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mi familia por su apoyo desinteresado, a mis maestros quiénes fueron parte de esta investigación y a todos los colegas que aportaron con sus opiniones. Asimismo, quiero agradecer a mis mejores amigos quiénes vivieron cada etapa de la elaboración de mi tesis, sin su motivación no podría haberlo logrado.

Fue una aventura difícil, pero con mucha satisfacción.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

ACTA DE AUTORIZACIÓN PARA SUSTENTACIÓN DE TESIS	2
ACTA DE EVALUACIÓN DE LA TESIS.....	3
DEDICATORIA	4
AGRADECIMIENTO	5
ÍNDICE DE TABLAS	9
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN	15
1.1. Realidad problemática.....	15
1.2. Formulación del problema	24
1.2.1. Problema General.....	24
1.2.2. Problemas específicos	24
• ¿Cuáles son los indicios de laboralidad que se suscitan en la prestación de servicios en plataformas digitales on demand economy vía apps en el Perú?	24
• ¿Es suficiente la actual legislación laboral peruana para cubrir jurídicamente los nuevos modelos económicos y de trabajo on demand	24
1.3. Justificación de la investigación.....	25
1.3.1. Justificación Teórica	26
1.4. Objetivos de la investigación	29
• Identificar los indicios de laboralidad que se suscitan en la prestación de servicios en plataformas digitales on demand economy vía apps en el Perú.	29
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO.....	32
2.1. La economía de plataformas	32
2.2. Economía Colaborativa.....	35
2.2.1. Aspectos Generales	35
2.2.2. Concepto de Economía Colaborativa.....	36
2.2.3. Origen y Evolución de la Economía Colaborativa	39
2.3. Agentes intervinientes de la economía de plataformas	41
2.3.1. Las plataformas digitales.....	41
2.3.2. Prestadores de servicios	42
2.3.3. Consumidores.....	44

2.4.	Clasificación y características de las plataformas digitales.....	46
2.4.1.	SEGÚN SU FINALIDAD: Plataformas de Economía colaborativa y economía bajo demanda.....	46
2.4.2.	POR EL CONTROL O INFLUENCIA: Intermediarias o proveedora de servicios.....	47
2.4.3.	POR LA INTENSIDAD DEL FACTOR PRODUCTIVO: de trabajo y capital	49
2.4.4.	POR SU ACTIVIDAD O GIRO EMPRESARIAL.....	50
2.5.	El trabajo en plataformas digitales	52
2.5.1.	El trabajo colaborativo (Crowdwork).....	52
2.5.2.	El trabajo bajo demanda (work on demand) vía apps	53
2.6.	La digitalización del empleo y la evolución del derecho del trabajo	53
2.7.	El sistema de las principales plataformas on demand economy en el Perú y su impacto en las relaciones laborales	57
2.7.1.	Sector transporte	57
2.7.1.1.	Uber.....	57
2.7.1.2.	Cabify.....	62
2.7.1.3.	Beat	63
2.7.2.	Sector de delivery (Apps de delivery).....	64
2.7.2.1.	Glovo.....	65
2.7.2.2.	Rappi.....	67
2.7.2.3.	Uber Eats.....	68
2.8.	Elementos de la relación laboral en la prestación de servicios de plataformas digitales on demand via apps	72
2.8.1.	La prestación personal de servicios en las plataformas digitales on demand economy	73
2.8.2.	La remuneración en las plataformas digitales on demand economy	73
2.8.3.	La subordinación en las plataformas digitales on demand economy	77
2.9.	Indicios de laboralidad en las plataformas digitales on demand economy	84
2.9.1.	Un contrato civil no negociable entre el prestador de servicios y la plataforma digital	84
	85
2.9.2.	Instrucciones, modo y herramientas de trabajo	86
2.9.3.	Fiscalización de labores	88
2.9.4.	Remuneración en las plataformas digitales	90
CAPÍTULO III. METODOLOGÍA		112
3.1.	Tipo de investigación	112
3.2.	Población y muestra (Materiales, instrumentos y métodos).....	113

3.2.1. Población.....	113
3.2.2. Muestra	115
3.3. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos	117
3.3.1. Recolección de datos.....	117
3.4. Procedimiento	120
3.5. Aspectos éticos.....	122
CAPÍTULO IV. RESULTADOS.....	123
4.1. Resultados obtenidos en las entrevistas con preguntas abiertas realizadas a 04 expertos en materias de Derecho Laboral, Derecho y Nuevas Tecnologías y Trabajo en Plataformas digitales	123
4.2. Resultados obtenidos en la encuesta realizada a los especialistas en ramas del Derecho laboral, Competencia, Regulación y Derecho & Nuevas Tecnologías.....	139
CAPÍTULO V. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	154
5.1. Limitaciones.....	154
5.2. Discusión.....	154
5.3. Implicancias	160
VI. RECOMENDACIONES.....	163
REFERENCIAS.....	165

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	92
Tabla 2	98
Tabla 3	103
Tabla 4	105
Tabla 5	114
Tabla 6	115
Tabla 7	118
Tabla 8	119
Tabla 9	123
Tabla 10	125
Tabla 11	126
Tabla 12	127
Tabla 13	128
Tabla 14	130
Tabla 15	131
Tabla 16	132
Tabla 17	133
Tabla 18	134
Tabla 19	135
Tabla 20	136
Tabla 21	137
Tabla 22	138

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.....	38
Figura 2:.....	39
Figura 3:.....	45
Figura 4.....	47
Figura 5.....	48
Figura 6.....	50
Figura 7.....	51
Figura 8.....	61
Figura 9.....	61
Figura 10.....	62
Figura 11.....	70
Figura 12.....	70
Figura 13.....	71
Figura 14.....	76
Figura 15.....	82
Figura 16.....	85
Figura 17.....	91
Figura 18.....	139
Figura 19.....	140
Figura 20.....	141
Figura 21.....	142
Figura 22.....	143
Figura 23.....	145
Figura 24.....	146
Figura 25.....	147
Figura 26.....	149
Figura 27.....	150
Figura 28.....	150
Figura 29.....	151
Figura 30.....	152

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo el estudio analítico de la naturaleza de las relaciones laborales en los nuevos modelos de negocio de economía gig, a efectos de determinar la calificación jurídica correspondiente de los prestadores de servicios de plataformas digitales on demand economy en el Perú.

A partir de lo anterior, tenemos que la investigación tiene un alcance descriptivo y correlacional, pues, analiza las características de un fenómeno social con las variables propuestas. Además, tiene un diseño no experimental-transversal porque impide al investigador manipular las variables, porque son hechos cuyos efectos ya sucedieron.

También, la presente investigación, es mixta de enfoque cualitativo y cuantitativo porque está basado en la recolección de información que obra en libros, informes de organismos internacionales del trabajo, jurisprudencia nacional e internacional y los medios de comunicación de prensa escrita y multimedia que ofrecen un panorama inmediato del contexto del desarrollo de la presente tesis

Por otra parte, se llevó a cabo entrevistas y encuestas a expertos en la materia de investigación, quienes brindaron su opinión en referencia a la naturaleza de la prestación de servicios en las plataformas de economía bajo demanda, los desafíos jurídicos que atraviesa este nuevo modelo económico y la necesidad o no de una regulación de las plataformas digitales en el Perú.

De los resultados obtenidos tanto del análisis documental, así como, la ejecución de entrevistas con preguntas semi estructuradas; y, encuestas de preguntas abiertas y cerradas, se demuestra que existen suficientes indicios de laboralidad para sustentar que actualmente el vínculo jurídico entre los prestadores de servicios y las Apps on demand es de naturaleza

laboral, vulnerando así sus derechos laborales y consecuentemente los beneficios sociales que les corresponda.

De igual forma existe una indudable necesidad de que el ordenamiento jurídico laboral peruano, pueda evolucionar para adaptar una nueva categoría de trabajadores que se encuentra en una zona gris entre trabajadores autónomos y subordinados, de tal manera que se puedan regular este tipo de prestaciones con un régimen especial objetivo para las empresas y los trabajadores.

Palabras clave: Economía gig, prestadores de servicios, plataformas digitales on demand economy vía apps, Derecho del trabajo, zona gris entre trabajador autónomo y subordinados.

ABSTRACT

The objective of this research is the analytical study of the nature of labor relations in the new business models of the gig economy, in order to determine the corresponding legal qualification of the service providers of digital platforms on demand economy in Peru.

Based on the above, we have that the research has a descriptive and correlational scope since it analyzes the characteristics of a social phenomenon with the proposed variables. In addition, it has a non-experimental-cross-sectional design because it prevents the researcher from manipulating the variables because they are events whose effects have already occurred.

Also, this research is mixed with a qualitative and quantitative approach because it is based on the collection of information that works in books, reports from international labor organizations, national and international jurisprudence, and the written and multimedia media that offers an immediate overview of the context of the development of this thesis

On the other hand, interviews and surveys were carried out with experts in the field of research, who provided their opinion in reference to the nature of the provision of services in the on-demand economy platforms, the legal challenges that this new economic model is going through. and the need or not of regulation of digital platforms in Peru.

From the results obtained from both the documentary analysis, as well as the execution of interviews with semi-structured questions; and, surveys of open and closed questions, it is shown that there are enough indications of employment to support that currently, the legal link between service providers and Apps on demand is of a labor nature, thus violating their labor rights and consequently the social benefits that correspond to them.

Similarly, there is an undoubted need for the Peruvian labor law to evolve to adapt a new category of workers that is in a gray area between self-employed and subordinate workers, in such a way that this type of benefits can be regulated with a special objective regime for companies and workers.

Key Words: Gig economy, Service providers, Digital platforms on demand economy
via apps, Labour law, gray area between self-employed and subordinates.

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

Nos encontramos en la era de la transformación digital. La tecnología aparece para facilitar la vida del ser humano y la sociedad, siempre en constante progreso, evoluciona para satisfacer sus necesidades de nuevas formas (García, 2019).

En efecto, lo anterior implica que nos encontremos inmersos en un cambio social que ha generado un gran impacto en nuestros hábitos de consumo; entre otros, ahora empleamos plataformas digitales para satisfacer nuestras necesidades cotidianas. Sin duda, cada vez somos más dependientes del internet y los nuevos modelos de negocio virtuales.

Precisamente, nos encontramos en una economía colaborativa, vale decir, en un nuevo sistema de producción y consumo de bienes y servicios, surgidos a principios de este siglo, gracias a las posibilidades ofrecidas por las tecnologías de la información para intercambiar y compartir dichos bienes o servicios, dado que permiten reducir las asimetrías informativas y los costes de transacción que afectan a dichas actividades, a la vez que permiten incrementar la escala en la que se llevan a cabo y realizarlas de forma diferente a la tradicional (Alfonso, 2016).

Al respecto, debemos señalar que estas nuevas prestaciones de servicios que se realizan sobre la base de la economía colaborativa han transformado la estructura de las compañías obligándolas a: i) integrarse con otras de naturaleza intermediaria mediante aplicativos móviles (Apps) para la mejor prestación de sus servicios; y, ii) adaptar la relación laboral para con sus trabajadores, atendiendo a las nuevas especificidades del quehacer que realizan.

En otras palabras, estos nuevos modelos de negocio afectan directamente a las relaciones jurídico- laborales, generando nuevas formas de empleo.

No obstante, el problema de ello radica en que tales modelos de negocio son utilizados, de manera ilegal y atípica, por empresas cuya finalidad es obtener el mayor aprovechamiento del recurso humano sin preservar la vulnerabilidad propia del trabajador.

En efecto, no resulta nuevo que, desde su origen, el mayor desafío al que se ha enfrentado el Derecho laboral, han sido las relaciones encubiertas, en dónde se evidencia una fractura en la estructura tradicional entre el empleador y el trabajador subordinado.

La problemática particular, surge a raíz de los nuevos modelo de organización empresarial de Economía GIG, el cual tiene incursión en el mercado laboral, planteando técnicas de externalización de “microtarefas” (tareas realizadas de manera individual con cortos periodos de tiempo), como son la tercerización e intermediación del trabajo, las cuáles son figuras laborales tradicionales, pero que en su ensamble con la tecnología y virtualidad potencian sus características para generar modelos de trabajos en las plataformas digitales dónde el trabajador subordinado es cada vez menos necesario (Todolí, 2015).

Ello quiere decir, que no se tratan de actividades nuevas, pues los servicios que se demandan también se ven en un negocio bilateral, sino que responden a una nueva manera de realizar las transacciones a través de la tecnología. Es decir, nos encontramos en una red de contratos que involucra a usuarios y proveedores con un meta en común (Krieger, 2019).

La Economía gig (que, literalmente se traduciría como “de trabajos de corta duración”) comprende dos formas de trabajo el “Crowdwork” (trabajo de masas) y el “Work on-demand vía apps” (trabajo bajo demanda, vía aplicativos móviles), en la cual la demanda y oferta del trabajo pueden ser en línea o mediante dispositivos móviles (De Stefano, 2016).

Estos tipos de actividades son una oportunidad de empleo, que rompen con el esquema tradicional del trabajo, puesto que plantea una autonomía con horarios flexibles, sin dependencia de un jefe y cuya contratación se alcanza en el momento exacto en el que se produce la demanda del servicio. Es decir, mientras que, en la noción clásica del trabajo, los

trabajadores se encuentran subordinados jurídica y económicamente al empleador, se entiende que en los trabajos de plataforma tanto el prestador de servicios (oferente) y el cliente (demandante) son usuarios de éste, existiendo únicamente una dependencia económica que no implica necesariamente la presunción de una relación laboral.

No obstante, son estas mismas compañías tecnológicas, las que, para muchos autores han distorsionado la naturaleza de la economía colaborativa, creando plataformas digitales de servicios basados en la evasión de normativa laboral y de seguridad social, aquellas que para muchos autores implican definiciones alejadas al “compartir o colaborar” que son componentes principales de una economía en un ecosistema digital.

Como antecedentes internacionales tenemos que la Organización Internacional del Trabajo (en adelante, OIT) (2019), realizó una encuesta en año 2015 y 2017 a trabajadores de cinco plataformas de Crowdwork. En la encuesta se aprecia que es más probable que los trabajadores, cuyos ingresos dependen exclusivamente de la plataforma, estén desprotegidos.

En ese sentido, deducimos que no existen condiciones de trabajo idóneas para los trabajadores de plataformas, que, por ejemplo, impliquen un proceso justo ante la imputación de una conducta que tenga como resultado retirar al trabajador de la plataforma, ante el rechazo de un pedido o servicio, sin que este pueda impugnar dichas decisiones. Asimismo, tampoco existen relaciones horizontales para negociar con la plataforma ante baja de tasas que afecten los ingresos de los trabajadores de plataformas (Berg J.et ál., 2018).

En el informe titulado World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labor platforms (2021), la OIT certifica que en los últimos diez años, la cantidad de plataformas digitales ha quintuplicado su número, específicamente aquellas que ofrecen el servicio de taxi y reparto, llegando a la conclusión que es necesario que todos los actores como las partes interesadas, los gobiernos, los foros y las organizaciones internacionales se esmeren en dar

prioridad a la protección social que merecen los trabajadores de plataformas, para que las plataformas digitales sigan contribuyendo al desarrollo sostenible.

Es sabido que, en el Perú el uso de plataformas digitales mediante aplicativos móviles ha generado una nueva reforma social, en tanto, mucho de los oficios tradicionales como el de transporte público- taxi, y de entrega (delivery) son intensamente demandados mediante aplicativos móviles como Uber, Glovo, Rappi, Uber eats, entre otros. Encontrándonos frente a una masa de personas realizando micro tareas en absoluta desprotección, generando una huida del Derecho del Trabajo.

Este sistema bajo la esencia de “intermediaria” y “autónoma” viene accionando autoritariamente en contra de los colaboradores de las plataformas. Mucho de los atribuidos independientes de las empresas digitales se encuentran supeditados a cumplir con una cantidad de horas al día para permanecer dentro de la plataforma, lo cual desfigura el sistema de colaboración, al convertirlo en una jornada laboral (Dinegro, 2021).

Ahora bien, entre los antecedentes nacionales tomados en consideración, encontramos que, el Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual (en adelante, INDECOPI) (2018) cuestionó al sistema colaborativo a través, de la Res N° 1251-2018/CC2, en este documento se sanciona a Uber Perú S.A por no contar con el Libro de Reclamaciones en su aplicativo móvil, el mismo que fue ratificado por el Poder Judicial a través, de la Resolución N° 08 de fecha 01 de abril de 2019, de la Quinta Sala Superior especializado en lo Contencioso Administrativo Subespecialidad en Temas de Mercado.

En parte del documento, Uber se limitó a indicar que su plataforma móvil no reúne las características para ser considerado un establecimiento comercial. Sin embargo, la Comisión advierte lo siguiente:

De la revisión del aplicativo móvil de Uber, se advierte que, a través de este, ofrece sus servicios y realiza las transacciones para el cobro del mismo. Adicionalmente, debe tenerse en consideración que los aplicativos móviles también constituyen portales web y, por ende, constituyen un medio virtual a través del cual se generan relaciones comerciales. (2018, pág. 13)

Adicionalmente, señala que la relación existente entre Uber y sus usuarios, es una relación de consumo, dónde la empresa actúa como proveedor del servicio de transporte en el territorio nacional.

La decisión administrativa y judicial causó mucha suspicacia, pues la sanción establecida fue sustentada bajo los lineamientos del artículo 150° del Código de Protección y Defensa al Consumidor que establece que los establecimientos comerciales deben contar con un Libro de Reclamaciones, en forma física y virtual, señalando a Uber como proveedor de servicios.

El Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo (en adelante, MTPE) (2019) dispuso la creación de un grupo de trabajo para analizar y brindar recomendaciones sobre la problemática de derechos laborales de los repartidores de aplicativo móvil¹. Dicha situación tuvo lugar para brindar soluciones a los reclamos de los repartidores del aplicativo Glovo quienes en octubre de 2019, realizaron una protesta frente al domicilio fiscal de la empresa, para denunciar la reducción del precio base a un poco más de la mitad de lo que venían obteniendo como ganancia por los pedidos realizados, así como de la tarifa del tiempo de espera

¹ Resolución Ministerial N° 272-2019-TR. Que dispuso la creación del Grupo de Trabajo de naturaleza temporal con el objeto de analizar la problemática sobre las condiciones de empleo de las personas que prestan servicios en plataformas digitales y plantear recomendaciones sobre la misma. (06 de noviembre de 2019). <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/crean-el-grupo-de-trabajo-de-naturaleza-temporal-con-el-objeto-resolucion-ministerial-n-272-2019-tr-1824374-1/>

por el producto y la violación de presuntos derechos laborales derivados de una arbitraria fiscalización y acoso de sus labores.²

La mesa multisectorial estuvo conformada por representantes de la Sociedad Nacional de Industrias (SNI), Comex Perú, así como los representantes del MTPE y se dispuso el plazo de 90 días hábiles para que este grupo plantee sus recomendaciones; sin embargo, el informe no se llegó a publicar oficialmente, y solo algunos medios de comunicación tuvieron acceso a este.

El informe se sustenta en una encuesta realizada a 50 repartidores en las que, entre muchos puntos destacados, señalaron que los términos y condiciones del contrato son modificadas unilateralmente por la plataforma, los mismos que no son entregados de forma física y que no son de fácil comprensión y acceso. Además, los implementos para realizar el servicio como cajas, gorras, u otros objetos tienen el logo de la empresa y en caso de usar otros objetos distintos a la marca pueden ser multados por la misma, entre muchos otros puntos clave que denotan la necesidad de abordar el tema en el ordenamiento jurídico peruano.

Hay que decir también, que existen iniciativas legislativas del Congreso de la República del Perú, desde el año 2016, proyectos de ley que abordan los servicios de taxi y reparto a través de plataformas digitales, en materia de consumidor.

Entre las más relevantes se destacan el P.L 01505/2016-CR que busca regular el servicio privado de transporte a través de plataformas tecnológicas, el P.L 2218/2017-CR que regula el servicio de las entidades administradoras de plataformas tecnológicas que ofertan aplicativos de interconexión para la contratación del servicio de transporte especial-taxi y P.L 2687/2017-CR por el que se crea y regula el registro virtual de transporte privado mediante plataformas tecnológicas.

²Glovo: repartidores de delivery de app denuncian recortes de pago. (2019, 21 octubre). *Gestión*. <http://gestion.pe/>

Así también, en materia laboral dos próximos Proyectos de Ley pretenden otorgar beneficios laborales a los prestadores de servicios de plataformas digitales, estableciendo un vínculo jurídico laboral entre la empresa digital y el colaborador. Entre ellas, se encuentran el P.L N° 4144/2018-CR que regula la labor del trabajador por plataforma digital y el P.L N° 4243/2018-CR, denominada también, como la “Ley del empleo digno que regula a los trabajadores de plataformas digitales” tiene como objeto regular y establecer el carácter de “laboral” a la relación existente entre los trabajadores (repartidores, conductores) y las plataformas digitales.

Así pues, el contexto actual manifiesta la necesidad de los legisladores por plantear nuevas regulaciones sobre plataformas digitales en las diferentes materias, debido al gran desafío que trae consigo el desarrollo tecnológico.

En razón de lo señalado, consideramos que, nuestra actual legislación laboral considera que el vínculo laboral se constituye ante la presencia de elementos típicos de las relaciones de trabajo (subordinación, prestación personal y remuneración), y que, al contrastarla con la naturaleza de las plataformas digitales, aparentemente dichas condiciones se exteriorizan.

Diversa doctrina y jurisprudencia respecto a los alcances de la responsabilidad de las plataformas intermediarias respaldan la problemática. No obstante, no se puede continuar regulando trabajos modernos, con normativa conformada para trabajos tradicionales. Conceptos como el de “subordinación”, hoy en día merece ser interpretada con mayor amplitud, en especial para proteger aquellos trabajadores independientes pero necesitados de garantías sociales (Ermida y Hernández, 2002).

Si bien la tecnología es un fenómeno dinámico, útil y transparente, que es y será a su vez, parte del crecimiento económico de las sociedades constantemente. No innovar socialmente, sigue manteniendo una antonimia entre el Derecho y la calidad de empleo en una esfera de economía digital. La experiencia que ha exigido la digitalización de políticas públicas

en el Perú, en el contexto de una Pandemia a raíz del Covid-19, cuestiona el porqué de la desactivación de las Apps de delivery y transporte público-taxi a nivel nacional.

Lo anterior, sin duda, evidencia que la falta de formalidad en dicho sector no garantiza el cumplimiento de protocolos implantados. Para el Poder Ejecutivo, existe incertidumbre respecto a la adjudicación de la responsabilidad frente a una sanción por incumplimiento.

Siendo ello así, es preciso tomar en cuenta que, la primacía de la realidad es un principio de carácter tuitivo que busca erradicar situaciones de fraude para evadir la aplicación de garantías que ofrece el Derecho del Trabajo, y que, curiosamente, no está siendo invocada para la búsqueda de una mejor protección de esta nueva masa de trabajadores, que evidencian dos sectores importantes: i) Quiénes buscan emprender ocasionalmente para generar ingresos adicionales y ii) los que contemplan dicha actividad como remuneración principal originada por la necesidad.

Finalmente, en lo que respecta a sucesos que grafican la situación actual de esta problemática, es preciso señalar que:

- En el 2018, según las declaraciones de Drag. Macan, country manager de Glovo Perú, el mercado de delivery por aplicativo creció un 30% en Lima, cifras que identificarían el aumento del uso de los aplicativos móviles de delivery desde la llegada de Glovo al Perú, en el 2017.³
- A finales del 2018, la empresa tecnológica Rappi llega al Perú en una adhesión empresarial con el App peruana Diloo, convirtiéndose en la aplicación más empleada en Lima metropolitana⁴, frente a Glovo que ya había conseguido extenderse a ciudades como Arequipa y Trujillo.

³ Lozano, I. (2018, 26 de abril). El mercado de delivery por aplicativo creció 30% en Lima. *La República*. <http://www.larepublica.pe/>

⁴ Inga, C. (2018, 19 de noviembre). Rappi llega al Perú y va por el liderazgo. *El Comercio*. <http://www.elcomercio.pe/>

- Respecto a ello, según el último reporte del INEI conseguido por el diario Gestión, en el año 2018 se incrementó en 2.3% el empleo informal en el país, afirmando un incremento entre 2018 versus el 2017 de más de 192 mil empleos informales, haciendo alusión a la falta de regulación de los aplicativos móviles que generan negocios y empleos informales.⁵
- Asimismo, en mayo de 2019, los estudios de la consultora Kantar, señalaron que el 19% de los hogares peruanos utilizan los aplicativos de delivery para las compras del hogar.⁶
- El informe especial de Estudio Marcas 2019 de la Consultora Arellano, destaca a Glovo como líder entre las marcas de delivery más recordadas por el consumidor, siendo su sucesora la empresa Rappi y Uber Eats en tercer lugar⁷. Ello nos brinda un panorama de la importancia de los “colaboradores” en las empresas, pues la experiencia y satisfacción del cliente deviene directamente de la prestación del servicio.
- Según las declaraciones del representante de la empresa Touch Task, su estudio señala que el servicio de delivery en el Perú creció en un 250% durante la pandemia en el Perú (2020), siendo los aplicativos como Rappi o Glovo quiénes tuvieron mayor demanda⁸.
- En diciembre de 2020, en una entrevista realizada a Gregorio Gilardini, cofundador y CEO de Leasy, firma de Leasing vehicular, se pone en manifiesto que existen alrededor de cien mil taxis por aplicativo que operan en Lima, siendo la ciudad con más taxis en el mundo⁹.

⁵ Sichei, S. (2019, 15 de febrero). Crecen Glovo y Rappi, así como las denuncias en redes de repartos manoseados. *El Comercio*. <http://www.elcomercio.pe/>

⁶ Trigos, A. (2019, 2 de mayo). El 19% de las amas de casa ya utiliza los aplicativos de delivery. *Gestión*. <http://www.gestion.pe/>

⁷ Arellano Consultoría e Investigación de Mercados (2019). Apps de delivery: Una lucha a toda velocidad. <http://arellano.pe/>

⁸ Delivery: Servicio creció un 250% durante la pandemia. (2020, 25 de septiembre). *Rpp Noticias*. <http://www.rpp.pe/>

⁹ Oblitas, L. (2020, 14 de diciembre). Alrededor de 100.000 taxis por aplicativo operan en Lima, según Leasy. *El Comercio*. <http://www.elcomercio.pe/>

1.2. Formulación del problema

El problema de investigación según (Briones, 1996):

El problema de investigación, cualquiera que sea la forma en la cual se presente, es un vacío de conocimiento que el investigador descubre en cierta área temática. Puede corresponder a una situación social dada [...]. O bien podría corresponder a un área teórica propiamente. Finalmente, el área temática podría corresponder tanto al ámbito teórico como práctico (pág. 20).

1.2.1. Problema General.

¿Cuál es la naturaleza de la prestación de servicios en las plataformas digitales on demand economy vía apps en el Perú?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cuáles son los indicios de laboralidad que se suscitan en la prestación de servicios en plataformas digitales on demand economy vía apps en el Perú?
- ¿Es suficiente la actual legislación laboral peruana para cubrir jurídicamente los nuevos modelos económicos y de trabajo on demand economy vía apps?
- ¿Cómo la legislación comparada, regula a los trabajadores de plataformas digitales on demand economy vía apps?
- ¿Es la falta de regulación de los prestadores de servicios de plataformas digitales on demand economy vía apps parte de la causa de incremento la informalidad y precariedad laboral de los últimos años?

Es en ese contexto, que el objetivo del presente trabajo consiste en analizar la relación existente entre los prestadores de servicios (colaboradores) y las plataformas digitales para determinar la calificación jurídica de éstos últimos a la luz de los sujetos empleador y trabajador amparados por el Derecho del Trabajo, así como si el crowdwork y el work on demand-vía

apps conceden elementos propios de un trabajo autónomo y/o si la actual legislación laboral peruana resulta insuficiente frente a los nuevos modelos de trabajo de plataformas digitales.

1.3. Justificación de la investigación

La justificación del estudio, busca esencialmente indicar cuales son las razones por las que el investigador se encuentra desarrollando un determinado tema. Al respecto, Hernández et ál (2014) sostienen que la justificación de una investigación explica el por qué es conveniente llevar a cabo la investigación, a través de la exposición de sus razones y cuáles son los beneficios que derivarán de ella (pág. 40). En ese sentido, se tomarán en cuenta los argumentos teóricos, legales y metodológicos que desarrollaremos en líneas posteriores.

Conscientes del panorama actual, frente a la incertidumbre y desprotección de presuntos derechos laborales de los prestadores de servicios de plataformas digitales on demand economy vía apps, la presente investigación se justifica inicialmente por: i) exponer aquellas nociones de laboralidad presentes en el vínculo jurídico entre el prestador de servicios y las empresas tecnológicas, aun cuando estas últimas refutan en que son intermediarias entre la oferta y la demanda de servicios; ii) la necesidad de analizar la legislación y jurisprudencia peruana, para poder recomendar y contribuir con la investigación doctrinal en amparo de los derechos laborales y sociales de quiénes en la actualidad lo demandan, es decir, los prestadores de servicios de plataformas digitales on demand economy vía apps (justificación teórica); iii) construir en doctrina una solución para la problemática de los prestadores de servicios de plataformas digitales on demand economy vía apps (justificación teórica); iv) Los más de 19,500 repartidores de plataformas on demand de delivery y alrededor de 100,000 conductores de aplicativos móviles del servicio de transporte-taxi, entre nacionales y extranjeros¹⁰ que se desempeñan en condición de prestadores de servicios de plataformas

¹⁰ Dinegro, A. (2020, 31 de mayo). El que reparte se lleva la peor parte. *La República*. <http://www.larepublica.pe/>

digitales, on demand economy lo cual hace más relevante este tema, ya que, sin duda, impactará en relación a las condiciones y beneficios laborales de este tipo de trabajadores; y, finalmente, en la determinación de si nos encontramos frente a trabajadores autónomos o subordinados, lo cual resulta fundamental para establecer medidas de protección sustantiva y adjetiva para este tipo de trabajadores.

1.3.1. Justificación Teórica

En la doctrina comparada, diversos estudios y tesis sobre el impacto de la Economía colaborativa en las relaciones jurídico laborales han destacado la necesidad de reformar los tradicionales ordenamientos jurídicos para avanzar de acuerdo a las necesidades de las sociedades.

El pionero en este cambio, fue la legislación española, en tanto aprobó garantías mínimas y parciales de carácter laboral que se encontraban en las zonas grises del derecho del trabajo, a través de la Ley 20/2007¹¹, que reconoció al Trabajador autónomo de dependencia económica (TRADE), y el cual fue resultado de un largo debate sobre los trabajadores autónomos que ejercen actividades económicas de forma habitual, personal, directa y predominante, para una cliente específico del que depende económicamente. (Navarro, 2017).

Pues bien, en Latinoamérica no existe una ley similar que ampare esta nueva categoría de trabajadores, dónde la flexibilización del marco laboral dejó de convertirse en una controversia puramente formal. No obstante, en la legislación peruana vigente, la Ley N° 30036, Ley que regula el Teletrabajo¹², nos ofrece un progreso en relación a la incorporación de la prestación de servicios mediante la utilización de Tecnología de la información y Telecomunicaciones, si bien se le confiere todos los derechos laborales de un trabajador

¹¹ Jefatura del Estado. (2007, 11 de julio). *Ley 20/2007 de 11 de julio de 2007, de Estatuto del Trabajador autónomo*. Boletín Oficial del Estado núm. 166. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-13409>

¹² Congreso de la República del Perú. (2013, 15 de mayo). *Ley que regula el Teletrabajo. [Ley 30036]*. Diario oficial El Peruano. <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-que-regula-el-teletrabajo-ley-n-30036-946195-3/>

subordinado, aún no vemos rasgos de aproximación de una protección parcial de los trabajadores autónomos como en la legislación española y otros países miembros de la Unión Europea.

Además, de la revisión la Ley General de Trabajo peruana, numeral VI de su Título Preliminar, se desprende lo siguiente:

Las prestaciones de servicios, autónomas y retribuidas, cumplidas por personas naturales o jurídicas, se rigen por el ordenamiento civil o mercantil. No obstante, el ordenamiento laboral puede resultar aplicable, en todo o en parte, a quienes prestan un servicio personal autónomo y retribuido, si se les extiende por ley expresa.

Gracias a dichos antecedentes, la presente investigación analiza, y sintetiza dicho apartado de la legislación peruana, para poder recomendar y contribuir con la investigación doctrinal en amparo de los derechos laborales y sociales de quienes en la actualidad lo demandan.

En ese sentido, resulta ineludible la necesidad de abarcar estudios respecto a los trabajadores autónomos y autónomos económicamente dependientes a pesar de que, la realidad social, económica y profesional que conllevó a tales naciones a la instauración de dichos conceptos dentro de sus ordenamientos jurídicos, son distintas a la realidad peruana, sin olvidar que, en la actualidad diversas sentencias de los tribunales españoles reconocen a los prestadores de servicios de plataformas o “riders” como TRADE.

1.3.2. Justificación Metodológica

En relación a este punto, la justificación metodológica del estudio, implica la proposición de un nuevo método o una nueva estrategia para generar conocimiento válido y confiable. Por lo que, dado la naturaleza de la concurrente tesis de Derecho, los métodos aplicables pueden ser históricos, dogmáticos, comparativos y empíricos. Aunque, como destaca el Profesor Hernán Corral (2008), la prioridad práctica debe recaer en la investigación jurídica.

En efecto, las técnicas de investigación jurídica son fuente principal del Derecho, manifestadas en doctrina y jurisprudencia, cuya construcción es guía principal para desarrollar, interpretar y/o aplicar una o más normas jurídicas en el ejercicio del Derecho.

Por ello, la contribución de la presente investigación se manifiesta en su propio análisis y resultado, por cuánto los comparativos entre la problemática y legislación, con la utilización de bibliografía, resoluciones y demás fuentes en referencia al objeto de la investigación son útiles para el propio ejercicio del Derecho.

1.3.3. Justificación Práctica

En cuestión de la justificación práctica de la presente tesis, es necesario identificar si la incorporación de los TRADE en la legislación laboral peruana, posición que se ha propuesto concluyentemente, proporcionaría el amparo de los derechos fundamentales-laborales de los prestadores de servicios de plataformas digitales on demand economy vía apps, a fin de cubrir vacíos legales, o una problemática social existente.

Resulta que, el reconocimiento del vínculo laboral entre los colaboradores de las plataformas digitales de Crowdwork off line fue identificado por el Congreso de la República del Perú, a través de proyectos de ley que tienen como finalidad regular y establecer el empleo digno de los colaboradores.

Dentro de las propuestas de los legisladores, se pretende otorgar una remuneración mensual la cual no deberá ser menor a la Remuneración Mínima vital establecida por ley, así como otorgar derechos de sindicalización, y de seguridad social (de pensiones y de salud) de acuerdo al riesgo de las actividades.

A razón de ello, esta tesis cobra importancia en el plano jurídico y social, pues son las normas jurídicas las reguladoras de los actos y relaciones humanas aplicados en un contexto determinado. Más aún, cuando el órgano delegado para promulgar, modificar e interpretar resoluciones legislativas, así como velar por el respeto de la Constitución y los derechos

fundamentales de los integrantes de su Nación, es el Congreso de la República que a la fecha tiene interés por reconocer el vínculo laboral entre los prestadores de servicios y las plataformas digitales.

En tal sentido, el desarrollo de la presente investigación permitirá que los legisladores, la sociedad, los estudiantes de Derecho y los interesados en la materia obtengan mayor información respecto a estudios recientes y cambios en torno a las relaciones entre las plataformas digitales y los prestadores de servicios en el contexto peruano, de manera que comprendan que las regulaciones no tienen que ser arbitrarias y por el contrario deben cumplir con un equilibrio entre los emprendimientos digitales y las leyes que pretendan proteger a sus trabajadores.

1.4. Objetivos de la investigación

Según (Sabino, 1987) los objetivos correspondientes a una investigación tendrán que tener una estrecha relación con el problema, ya que estos expresarán el resultado que se desea obtener al final de la misma, y traducirán en forma afirmativa lo que expresaban las preguntas iniciales (pp. 70-71).

1.4.1. Objetivo general

Analizar la naturaleza de la prestación de servicios en las plataformas digitales on demand economy vía apps en el Perú.

1.4.2. Objetivos específicos

Los objetivos específicos del presente trabajo de investigación son los siguientes:

- Identificar los indicios de laboralidad que se suscitan en la prestación de servicios en plataformas digitales on demand economy vía apps en el Perú.

- Analizar la legislación laboral peruana vigente a fin de conocer si puede brindar protección legal al trabajador que se desempeña bajo este nuevo modelo económico (economía gig).
- Analizar la legislación comparada que regula a los trabajadores de plataformas digitales on demand economy vía apps, para conocer el debate doctrinal y jurisprudencial sobre el reconocimiento y/o protección de las personas que desempeñan labores en plataformas.
- Analizar como la falta de regulación de los prestadores de servicios de plataformas digitales on demand economy vía apps son parte de la causa del incremento de la informalidad y precariedad laboral de los últimos años.

1.5. Hipótesis

1.5.1. Hipótesis general

La naturaleza de la prestación de servicios en las plataformas digitales on demand vía apps en el Perú es subordinado, porque existen indicios de laboralidad suficientes que sustenten la necesidad de una regulación flexible y que otorgue las mejores condiciones de trabajo. A la luz los nuevos modelos de producción atípicos derivados por la aplicación de las nuevas tecnologías y la evolución del Derecho del Trabajo, que trae consigo la exigencia de adaptación de nuevos conceptos en la legislación laboral nacional.

1.5.2. Hipótesis específicas

- Los indicios de laboralidad notables en la prestación de servicios en plataformas digitales on demand economy vía apps en el Perú, se presentan en función al análisis de los tres elementos principales de un contrato de trabajo: prestación personal, subordinación y remuneración.

- La actual legislación laboral peruana resulta insuficiente para cubrir jurídicamente a los nuevos modelos económicos y de trabajo on demand economy vía apps.
- Es fundamental revisar la experiencia comparada que regula a los trabajadores de plataformas digitales on demand economy vía apps, para conocer el debate doctrinal y jurisprudencial sobre el reconocimiento y/o protección de las personas que desempeñan labores en plataformas.
- La falta de regulación de los prestadores de servicios de plataformas digitales on demand economy vía apps parte son factores del incremento la informalidad y precariedad laboral de los últimos años.

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

Para el estudio de la presente investigación, será importante tener en claro algunas bases teóricas que nos introduzcan a un panorama más amplio sobre el trabajo en plataformas digitales on demand economy.

2.1. La economía de plataformas

La economía de plataformas, o economía digital, no es más que el propio impacto de las plataformas digitales en el mercado, el cual hace referencia a los procesos de transformación organizacional, modificaciones en la producción, en la logística y en la demanda que han dado como resultado nuevos servicios, formas de contratación, técnicas de externalización productiva y tercerización.

En otras palabras, es un término utilizado para abarcar una gran variedad de actividades económicas y sociales que son facilitadas por la intermediación de una plataforma digital en la transacción entre dos agentes.

Las plataformas digitales son la columna vertebral de la organización empresarial, un mundo propio donde se conecta la oferta y la demanda; y el intercambio de la información coopera con la viabilidad de las transacciones comerciales, asimismo resuelve el problema de la confianza entre los agentes anónimos-independientes a través, de un sistema reputacional de valoración por la calidad del servicio, además de transformar las relaciones laborales (Madariaga et ál., 2019, p. 14).

Se puede decir que, la plataforma digital es el facilitador principal de una empresa, pues abarca diferentes tipos de actividades económicas y sociales, brindando un espacio de intercambio entre pares demandantes que bajo el factor confianza reducen costos de transacción. Así pues, cuando existe escasa confianza en la sociedad, los negocios se

concentran en grupos económicos cerrados y unidos únicamente por lazos familiares o de afinidad, reduciendo así, la productividad y la competitividad, que los conlleva a un plano contrario, con elevados costos de transacción.

Para De la Flor (2019), los modelos de negocio, ya no tienen sistemas estáticos y, muy por el contrario, las empresas exitosas son moldeables a las exigencias de los stakeholders y los hábitos de consumo, dando pie a su renovación e innovación constante. Por su parte, las plataformas digitales, son el canal apropiado para utilizar la sobrecapacidad de los pares o agentes intervinientes de la economía colaborativa y maximizar la riqueza (pp. 326-327)

En otras palabras, ofrecen llegar con mayor eficiencia a los agentes de la cadena de valor de la economía particular que yace en cada una de las plataformas digitales. Mientras que, en una empresa tradicional, contratar proveedores o equipar la propia empresa para ofrecer un servicio implica una mayor inversión, la tecnología aplicada en estos modelos de negocio, logra conectar con una mayor cantidad de agentes en el mercado, utilizando su propia capacidad para realizar el servicio que se demanda.

Un claro ejemplo de ello, son las plataformas como Airbnb, Skype y Uber que utilizan la misma capacidad de acceso al internet de las personas, las propiedades de las computadoras con cámaras web, departamentos o espacios vacíos, y/o el máximo provecho de autos o tiempo libre para maximizar la riqueza sobre pasando industrias tradicionales de hotelería, telefonía y transporte.

Ahora bien, el término de economía de plataformas se ha transformado con el tiempo, si bien en sus orígenes, se hablaba de plataformas digitales facilitadoras de intercambio de bienes entre particulares, se ha pasado a un plano distinto, en el que también operan empresas que no cumplen el rol de intermediación: “intervienen activamente en la definición de las condiciones de uso de plataforma y obtienen importantes beneficios económicos”. Y, por tanto,

prestan un servicio específico a un mercado concreto, esto es, “un servicio subyacente” (Serrano, 2017 como se citó en Beltrán 2019).

Las plataformas vienen desafiando el sistema del mercado tradicional, encontrándonos frente a un nuevo esquema triangular de relaciones: “la plataforma tecnológica, el usuario-proveedor y el usuario-consumidor”. También, señala que estos nuevos *two-sided marketplaces* transforman las relaciones laborales, especialmente los modelos de gestión de recursos humanos, destacando: “(i) una transformación del contrato de trabajo y (ii) un nuevo modelo de gestión. (Madariaga et ál.,2019)

No obstante, al reafirmar las empresas, que no son prestadoras de servicios, quedarían exceptuadas de la aplicación de normativa laboral, de consumo, y comercial, lo que acarrea un ahorro significativo de costos de transacción con un tinte negativo, ocasionando desventajas frente a las empresas tradicionales, aparentando así, cumplir con la cualidad de una economía colaborativa.

De ahí que, viene la crítica a este sistema, pues en tribunales de España y Estados Unidos se ha dejado en evidencia que la realidad del desarrollo de las actividades de muchas plataformas se ha extralimitado, ordenándolas a acogerse a la normativa específica del servicio que ofrece.

Sin perjuicio de ello, muchos estudiosos en el tema distinguen que, la causal de dicha situación, es la constante aparición de nuevas plataformas digitales. La esencia de la economía gig, que prima en ellas, viene siendo tergiversada, desarrollando modelos de negocios basados en la evasión de normativa laboral y comercial, generando así una controversia en torno a este fenómeno.

Lo cierto es que, la economía de plataformas, se muestra de diversas variantes y características, los servicios de la economía gig no tienen el mismo nivel de dificultad, ni tampoco cumplen con el mismo rol en las transacciones. Evidentemente, éstas no sólo se

extralimitan a conectar al oferente y el demandante, sino que en ese escenario se pueden presentar diferentes modelos económicos.

En ese sentido, no existe una sola esencia de la sharing economy, pues, las plataformas podrán distinguirse de acuerdo a sus propias características y finalidades, las mismas que serán abordadas a lo largo de la presente investigación.

2.2. Economía Colaborativa

2.2.1. Aspectos Generales

El mundo cambia y cada vez se presentan nuevas formas de organizar el trabajo en la sociedad. Al tradicional trabajo, subordinado y dependiente, se suman nuevas formas impulsadas por los cambios que existen en la sociedad, especialmente a raíz de la revolución tecnológica.

La Economía colaborativa es un término que engloba diferentes métodos de intercambio de bienes y servicios que surgen a partir de la utilización de la tecnología e innovación digital, en dónde dos o más personas pueden interactuar asumiendo distintos roles dentro de una comunidad dinámica.

La economía colaborativa o también llamado de Consumo colaborativo busca optimizar el mayor rendimiento de los recursos para generar sociedades más sostenibles desde un enfoque ambiental y económico.

Si bien, “intercambiar o compartir” no son términos nuevos en el mundo de los negocios, la intervención y utilidad de la tecnología ha servido de impulso para la creación de nuevas plataformas digitales que promueven emprendimientos y brindan a los consumidores la posibilidad de satisfacer sus necesidades con de costes de transacción reducidos para lograr sociedades más conscientes.

Al ser un campo muy nuevo, su terminología no se encuentra completamente definida, ocasionando confusiones que le han otorgan una mala imagen, pues si bien la economía de una

sociedad se somete a los recursos con los que cuenta, la interpretación del término economía colaborativa no debería tener una interpretación que no sea la gramatical y la que procure explicar el producir, consumir y compartir bienes y servicios.

2.2.2. Concepto de Economía Colaborativa

El concepto de economía colaborativa es reciente y dinámico, debido a la relevancia obtenida en los últimos años, no habiéndose gestado, aún, una univocidad en torno a este concepto.

Tracemos una línea en el tiempo: la primera vez que se usó esta terminología fue con el concepto “Collaborative consumption”, acuñado por Ray Algar en el boletín Leisure Report (2007).

El consumo colaborativo es un fenómeno que se está extendiendo por todo el mundo. Los “Wikipedians” globales continúan construyendo Wikipedia (www.Wikipedia.org), la enciclopedia en línea más grande del mundo. La versión en inglés tiene 152,000 colaboradores, 609 millones de palabras y es 15 veces más grande que la Eycyclopaedia británica. También es una mina de oro de información bien presentada para el usuario web inteligente.

Los consumidores colaboran en línea para intercambiar bienes y servicios a través de sitios web como EBay y Gumtree, comparten experiencias de hospitalidad a través de Trip Advisor (cinco millones de reseñas y en aumento) y unen su poder adquisitivo colectivo para ser copropietarios (propiedad fraccional) de activos de alto valor tales como automóviles de prestigio, propiedades y aviones (www.12thshare.com).

Colaborar para aprovechar los descuentos e incentivos es una realidad inevitable de que las personas con “vida conectada” están aprendiendo que es mejor ser parte de una multitud y la multitud se está volviendo muy sabia.

United Consumers es una compañía holandesa con 250,000 miembros y negocia descuentos en gasolina, seguros y electricidad. Crowdstorm (www.crowdstorm.com) es un

nuevo sitio web que agrega el "zumbido" que rodea a un producto. Agregar recomendaciones en un solo lugar genera confianza en el producto.

Actualmente, muchos de sus miembros recomiendan el nuevo Apple MacBook. El siguiente paso inevitable es que esas compras se organicen en un grupo de compras. En China, la compra en equipo o "Tuangou" es un fenómeno de rápido crecimiento de compra por parte del consumidor”¹³.

Ahora bien, el término “Sharing economy” fue usado por primera vez, por el profesor de la escuela de Derecho de la Universidad de Harvard, Lawrence Lessig (2008) , quien aseveraba que a diferencia de una economía comercial, el dinero y la fijación de los precios no son los incentivos principales y por el contrario, lo son las relaciones sociales producto de los intercambios constantes y recíprocos, que benefician únicamente los que pertenecen a este tipo de comercio (como se citó en Oliveira, 2016).

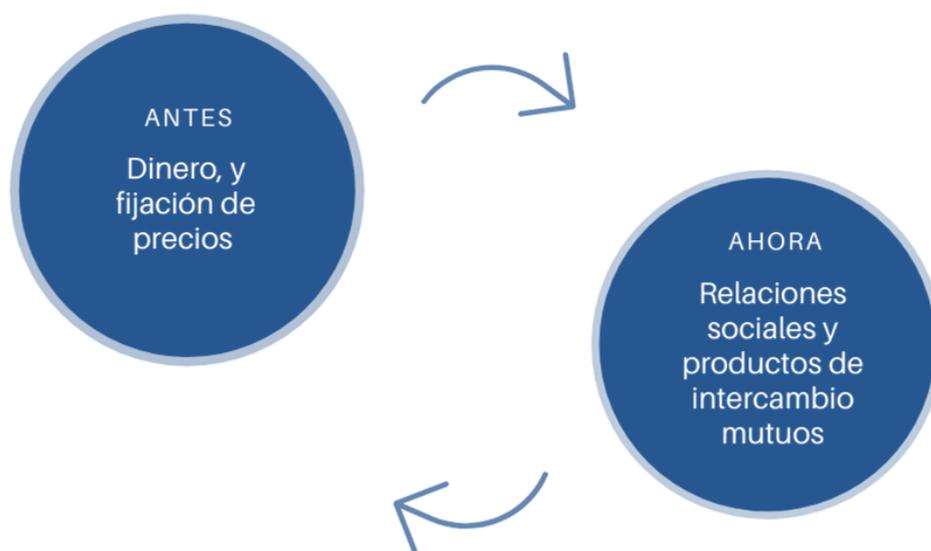
¹³ Traducción libre del siguiente texto: Collaborative consumption is a phenomenon that is sweeping across the globe. Global “Wikipedians” continue to build Wikipedia (www.Wikipedia.org), the world’s biggest on-line encyclopedia. The English version has 152,000 contributors, 609 million words and is 15 times larger than the Encyclopedia Britannica. It is also a goldmine of well-presented information for the savvy web user. Consumers collaborate on-line to exchange goods and services through web sites such as eBay and Gumtree, they share hospitality experiences through Trip Advisor (five million reviews and rising) and pool their collective purchasing power to co-own (fractional ownership) high value assets such as prestige cars, property and airplanes (www.12thshare.com). Collaborating to leverage discounts and incentives is an inevitable reality of “connected living” individuals are learning that is better to be part of a crowd and the crowd is fast becoming very wise.

United Consumers is a Dutch company with 250,000 members and negotiates discounts on petrol, insurance and electricity. Crowdstorm (www.crowdstorm.com) is a new website the aggregates the “buzz” surrounding a product. Aggregating recommendations in one place engenders confidence in the product.

Presently, many of its members are recommending the new Apple MacBook. The inevitable next step is for those purchases to organize themselves into a buying group. In China, team buying or “Tuangou” is a fast-growing consumer-buying phenomenon”.

Figura 1

Antes (economía tradicional) y ahora (Economía colaborativa)



Desde ese entonces, este modelo económico fue acogiendo mayor popularidad tras la publicación del libro de Bostman y Rogers (2010), “What’s Mine is Yours: The rise of Collaborative Consumption”, dónde dejaron plasmado la siguiente definición: “Una economía colaborativa es una economía construida sobre redes de distribución que conecta individuos y comunidades de manera descentralizada en oposición a las instituciones económicas asentadas transformando cómo producimos, consumimos, nos financiamos y aprendemos”.

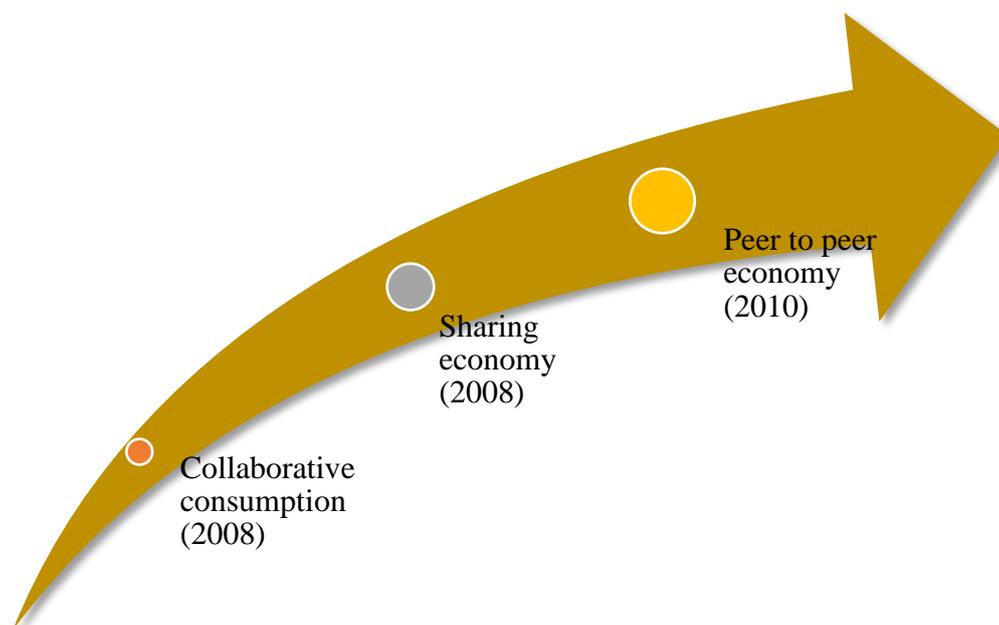
En ese mismo año, se insertaba en el mundo la definición “Peer-to-peer economy” (P2P), de aquí en adelante p2p, como aquella red de ordenadores o plataformas digitales en dónde los nodos¹⁴ son clientes y vendedores fijos dispuestos a realizar un intercambio directo de información, bienes o servicios.

¹⁴ Los nodos son puntos de intersección y/o unión de varios elementos que confluyen en un mismo lugar. También llamados conmutadores y selectores de rutas electrónicas, según Castells, M. (1997). La era de la Información. Economía, sociedad y cultura. Vol. I: La sociedad red. Madrid: Alianza Editorial.

Por su parte, Méndez y Castaño (2016) sugieren que la economía colaborativa independientemente de su definición no es un fenómeno nuevo, pues en toda producción, en dónde existe partición del trabajo, existe colaboración.

Figura 2:

Evolución conceptual



En otras palabras, este fenómeno es el reflejo del conexto de la sociedad actual, donde los valores humanos asumen el rol de promotor principal de términos como compartir, intercambiar o alquilar. Disminuyendo así, la importancia en la propiedad de los bienes, de tal manera que puedan ser cedidos a terceros para su goce, a cambio de incentivos que no necesariamente son el dinero y así se pueda evitar la acumulación de bienes para mantener una sociedad medioambiental y económicamente sostenible.

2.2.3. Origen y Evolución de la Economía Colaborativa

Si realizamos un viaje al pasado, notaremos que este modelo de economía siempre ha existido, pues se viene usando desde las civilizaciones más antiguas durante el intercambio de

bienes como animales, herramientas y alimentos para la supervivencia, más aún cuando no existía una moneda oficial de cambio.

Esta figura colaborativa es conocida como “Trueque” y aunque muchos consideran que su fulminación fue gracias a la aparición de la moneda, lo cierto es que, aún es un intercambio muy común, pero no popular, ya que la historia nos muestra que las sociedades evolucionaron para ser más consumistas.

Así también, ante la aparición de la Revolución Industrial, las personas comenzaban adquirir bienes a través de las ganancias obtenidas por el fruto de su trabajo. Es entonces, cuando el término propiedad empieza a predominar, pues la mayor titularidad de bienes implicaba un mejor status económico, encontrándonos ante una sociedad que generaba ingresos mediante la entrega de su fuerza laboral, para el uso, goce y disfrute de bienes bajo su posesión.

La sociedad de consumo se manifiesta en tres etapas, iniciando la primera en el año de 1880 hasta la Segunda Guerra Mundial, dónde la historia nos relata el auge de la producción de máquinas y el desarrollo del transporte. En esta etapa, el consumo de las marcas más prestigiosas predominaba la cultura de la sociedad.

El acontecimiento principal de la segunda etapa, fue la creación de la industria de la moda, y el aumento de la calidad de vida. Esta etapa se desarrolló a partir de fines de la Segunda Guerra Mundial, hasta el año 1970 aproximadamente. (De la Flor, 2019, p. 324).

La tercera etapa, fue marcada por la adquisición y consumo excesivo de patrimonio que generó el Hiperconsumo, caracterizada por la producción de residuos debido al consumo de productos desechables e inútiles y la constante insatisfacción ligada a una sociedad de la abundancia. (Botsman y Rogers, 2010).

Este nuevo fenómeno se vio impulsado por el descontrol de una sociedad plagada de publicidad que persuadía en las emociones de los consumidores, a tal sentido que los llevaban a conseguir bienes por el simple hecho de “ser lo correcto” o porque dicha situación “estaría

bien”, conllevándolos a una crisis o quiebra personal ante el endeudamiento de compras excesivas con tarjetas de crédito. (Monteil, 2014, p. 17).

Frente a tal panorama, el consumo colaborativo emerge como una alternativa al Hiperconsumismo, cambiando la idea de que lo reciclable es para el pobre y que la idea de la propiedad puede transformarse fácilmente a un alquiler que puede generar nuevos ingresos, ampliando así, la perspectiva de que un trueque puede ser posible en pleno siglo XXI.

Para algunos autores, explica De la Flor, (2019) predomina una cuarta etapa, aquella que comienza en la década de 1990 y que es el reflejo actual de una sociedad que reinventa el consumo de productos y servicios. (p. 324)

A ello, le sumamos la intervención de la tecnología, a través del nacimiento del Internet y la creación de Plataformas digitales que a grandes rasgos han facilitado los intercambios de productos o servicios, sin la intervención del dinero físico, dónde la idea de compartir y colaborar, afianza los valores humanos, generando confianza y reciprocidad entre las personas.

Las plataformas digitales de Economía colaborativa son una invitación al consumo responsable, dónde comprar un auto responde a necesidades personales y no a la aceptación por parte de una comunidad, pues quién lo demande, podrá arrendarlo con simples pasos a través de un Smartphone, reduciendo la contaminación y generando más riquezas.

En otro sentido, son una fuente de emprendimiento ante la oportunidad de prestación de servicios y producción que han permitido la propagación del trabajo digital, más allá de la calidad del empleo que ostentan, siendo ésta última, motivo de análisis en esta tesis.

2.3. Agentes intervinientes de la economía de plataformas

2.3.1. Las plataformas digitales

La plataforma digital es la herramienta elemental de la economía colaborativa que ha impulsado la revolución de los modelos de negocios tradicionales. Este instrumento a través del uso del internet permite la realización de prestaciones de servicios, en dónde los agentes

intervinientes no solo son el empresario oferente y el cliente, sino que permite la participación de tres agentes distintos como: las plataformas digitales, los prestadores de servicios y los consumidores.

Esta herramienta, posibilita la comunicación entre los “particulares” (p2p) o usuarios de la plataforma (quién demanda un servicio y quien la ofrece), actuando de intermediarios para cubrir la demanda de servicios como: transporte, espacio, comida, bienes y dinero, centralizando así, la gestión de los servicios a ejecutar a través de un solo canal.

Un aspecto clave para conceptualizar la esencia de las plataformas digitales, recae justamente en su incursión en el mercado, ejerciendo actividades económicas consistentes en ofrecer bienes y servicios (Arancón, 2018, p. 25).

Esto implica que dichas plataformas reciban la etiqueta de empresas digitales que ofrecen servicios de intermediación, diferenciándose así de una plataforma digital común que puede ser una herramienta accesoria y/o adicional de una empresa tradicional, que necesita un mejor alcance con sus clientes.

Dicho de otro modo, en la gig economy, las plataformas digitales contribuyen a la aniquilación de la idea de posesión del bien (la cual desplegamos en el subtítulo anterior) dónde lo más importante no es tener un producto o servicio en específico, sino poder acceder a su disfrute, de tal manera que ya no es esencial ser dueño de los bienes para poder disfrutarlo. (Díaz, 2018, p. 160).

2.3.2. Prestadores de servicios

El vocablo prestación, en el diccionario de la Real Academia Española (RAE)¹⁵ significa “Cosa o servicio que alguien recibe o debe recibir de otra persona en virtud de un contrato de una obligación legal”. Una prestación de servicios implica la satisfacción de las

¹⁵ Real Academia Española. (2020). Diccionario de la Lengua Española. Recuperado el 02 de abril de 2020 de <http://www.rae.es/>

necesidades demandadas por otro ser humano, a través de una contraprestación fijada por ambas partes.

Los prestadores de servicios, son aquellas personas, que por sus cualidades profesionales o particulares fueron elegidos para la ejecución de determinados servicios, encargos y/o trabajos. No obstante, en una economía de pares, la diferencia en el concepto recae en la definición del mismo modelo económico, identificándolos como aquellas personas que, comparten sus bienes o recursos infrautilizados o no, a cambio de un incentivo económico o de manera gratuita. (Gutiérrez, 2018, p. 27).

En este negocio jurídico, el prestador de servicios, tiene dos funciones esenciales. Desde un primer plano, concluye un contrato de mediación con la plataforma y por el otro, concluye un servicio con el consumidor asumiendo la totalidad de la responsabilidad por dicho servicio.

Evidentemente, el prestador de servicios, asume toda la responsabilidad antes, durante y hasta la ejecución del encargo convenido con el consumidor.

En un principio, con la obligación de contar con los permisos pertinentes que exige la administración pública y un Estado de derecho de acuerdo al tipo de transacción; y que a su vez le es exigible para suscribirse a la plataforma. Asimismo, deberá asegurarse del cumplimiento del acuerdo pactado con el consumidor.

A diferencia de una economía comercial, la importancia de la prestación de servicios no se conforma en lo que se va a consumir sino en el cómo se consumirá. Un claro ejemplo de ello, son Glovo, Uber eats y Rappi que, a percepción de muchas personas, podrán ser empresas del rubro de alimentos, restaurantes e inclusive ropa, cuando su actividad principal es ser el canal de contacto entre oferentes y demandantes. En ese sentido estos aplicativos móviles, no deberían tener incidencia en la forma de prestación del servicio, ni del producto final, puesto que, basados en la concepción de economía colaborativa, el consumidor y el repartidor son

usuarios de la plataforma. Sin embargo, en la realidad muchas de estas empresas fiscalizan la forma de trabajo de sus llamados colaboradores, a pesar de ostentar el título de intermediarias.

2.3.3. Consumidores

Dentro de la legislación peruana sobre protección al consumidor, el Código de Protección y Defensa del Consumidor define el término consumidor de la siguiente manera:

“Consumidor o usuarios: 1.1. Las personas naturales o jurídicas que adquieren, utilizan o disfrutan como destinatarios finales productos o servicios materiales o inmateriales, en beneficio propio o de su grupo familiar o social, actuando así en un ámbito ajeno a una actividad empresarial o profesional. No se considera consumidor para efectos de este Código a quien adquiere, utiliza o disfruta de un producto o servicio normalmente destinado para los fines de su actividad como proveedor. 1.2. Los microempresarios que evidencien una situación de asimetría informativa con el proveedor respecto de aquellos productos o servicios que no formen parte del giro propio del negocio. 1.3. En caso de duda sobre el destino final de determinado producto o servicio, se califica como consumidor a quien lo adquiere, usa o disfruta”.

(Ley 29571, 2010, art. iv)

Como hemos argumentado en párrafos anteriores, en esencia, este nuevo ecosistema de mercado digital, interactúa con usuarios que pueden ser también consumidores o productores de un determinado servicio.

Esto es porque, bajo un concepto de naturaleza de mediación de los servicios por parte las plataformas digitales, surge un nuevo concepto que impacta en el mercado, según la teoría del consumo colaborativo.

En palabras de Gonzáles de Rivera: “la mayoría de los/as usuarios/as deberían ser prosumidores, es decir consumidores y proveedores al mismo tiempo” (2019, pág. 65).

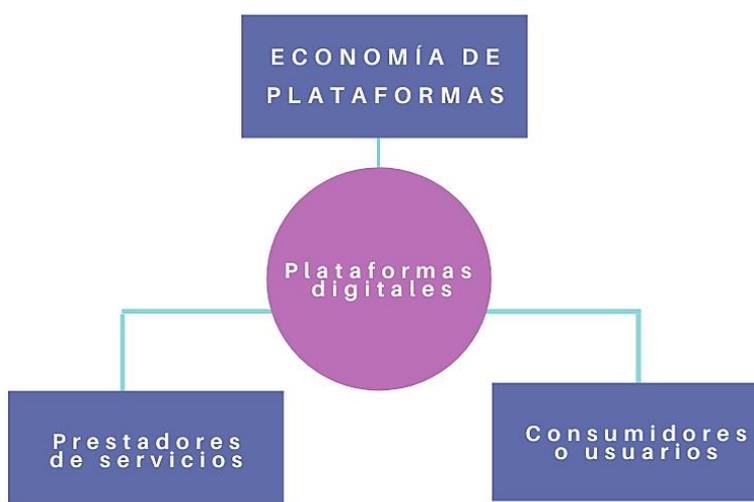
Para contextualizar, esta tendencia, citaremos el ejemplo de Jarne:

Piénsese, sin ir más lejos, en lo que sucede cuando un conjunto de personas comparte un trayecto común en un vehículo particular recurriendo a una plataforma de base colaborativa. El titular del vehículo estará generando un servicio, pero no será el único que se beneficie del mismo. Y es que, junto a la satisfacción de su propio interés, asistimos a una realización refleja de los intereses de los demás usuarios del servicio, realización que frecuentemente se acompañará de una contrapartida económica. (2016, pág. 44)

Es un hecho que, la economía colaborativa ha generado la innovación y creación de nuevas concepciones, también en la rama de consumidor, situación que amerita sea mencionada en este estudio. No obstante, esta ventaja también, viene siendo desafiada por aquellas situaciones en las que la plataforma, si tiene un rol activo en el control de las actividades del servicio, que si bien, no quita que dejen de ser intermediarias en el sentido comercial, habría que evaluar su responsabilidad en la estructura laboral.

Figura 3:

Agentes intervinientes en la Economía de plataformas



Estamos, sin duda, asistiendo a una suerte de reconfiguración del mercado respecto a cómo ha sido tradicionalmente entendido. Ello representa un reto para el Derecho, por cuanto estos nuevos conceptos acarrearán nuevas instituciones y nuevos derechos que no necesariamente pueden ser atendidos con la regulación vigente.

Así las cosas, la Economía colaborativa tiene impacto en diferentes ramas del Derecho: el Derecho Constitucional, el Derecho de Consumo, el Derecho Tributario, entre otros.

Por nuestra parte, en el presente trabajo nos enfocaremos en el impacto que estos nuevos conceptos e instituciones tendrían para el Derecho Laboral.

2.4. Clasificación y características de las plataformas digitales

En la actualidad, todas las plataformas digitales cumplen un rol de intermediación en las transacciones económicas; sin embargo, cada una de ellas tiene sus propias características y persiguen diferentes finalidades.

La motivación principal, de su categorización, son las críticas al modelo económico, pues para muchos autores la sharing economy es la fuente de precarización laboral del siglo XXI y es que se cree que su expansión ha contribuido a la carencia de desprotección de derechos fundamentales del trabajo. (Dinegro, 2021)

A continuación, desarrollaremos las diferentes dimensiones que conviven en este ecosistema.

2.4.1. SEGÚN SU FINALIDAD: Plataformas de Economía colaborativa y economía bajo demanda

Las primeras etiquetas apuntan a la distinción entre economía colaborativa y la economía bajo demanda. La primera no mantiene una relación con el ámbito laboral, en la segunda sí, debido a la prestación de servicios.

En términos simples, el punto diferenciador es el lucro. Como sabemos la economía colaborativa implica compartir, intercambiar y utilizar al máximo los recursos y bienes entre

los usuarios. Por el otro la economía bajo demanda (on demand economy) intermedian la oferta y la demanda, basadas en la necesidad de los usuarios. Es decir, existe el ánimo de lucro y/o intercambio monetario de la actividad producida (Madariaga et ál., 2019).

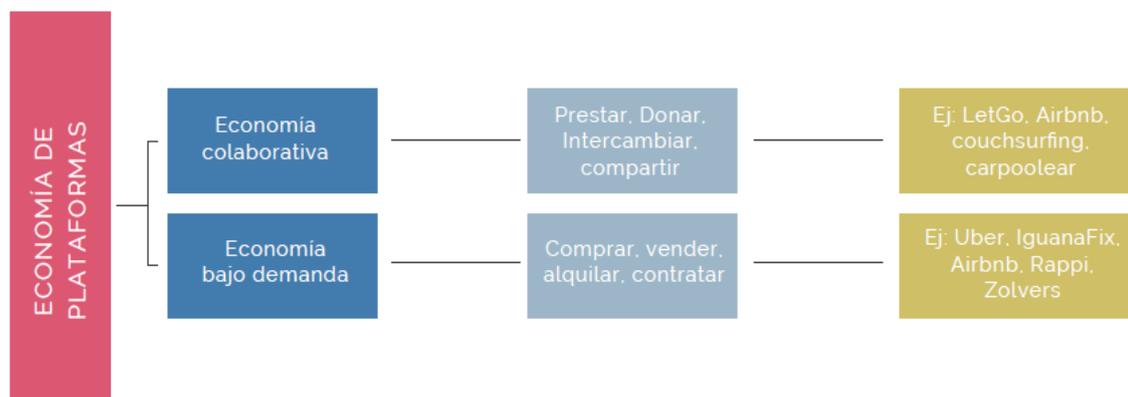
Bajo este argumento, se podría romper la estigmatización de la sharing economy como un mal mayor en la sociedad y es que como todo fenómeno del mercado, irá evolucionando; más aún cuando el dinamismo de la tecnología forme parte de ellas.

Así pues, para Madariaga et al. las plataformas digitales que pertenecen a la economía bajo demanda cumplen las siguientes funciones:

- Se puede elegir cuándo trabajar, o elegir un horario de labores.
- Existe una transacción económica por cada tarea realizada.
- La plataforma digital es intermediaria de la transacción del servicio y facilita el pago.

Figura 4

Categorización según su finalidad



Nota. Adaptado de *Economía de plataformas y empleo ¿Cómo es trabajar para una app en Argentina?* (p.16), por Madariaga et ál, 2019, CIPPEC-BID-OIT. Buenos Aires.

2.4.2. POR EL CONTROL O INFLUENCIA: Intermediarias o proveedora de servicios.

Las plataformas digitales cumplen la función de ser intermediarias frente la oferta y demanda del mercado para la realización de un intercambio de bienes; sin embargo, existen

plataformas cuya intervención se extralimita de la realización de llevar a cabo el servicio a favor de otro participando en la misma prestación de servicios.

En esa línea, la Comisión Europea (2016) estableció tres criterios basados en el control o influencia significativa de la plataforma en el servicio subyacente.

Figura 5

Criterios que establece la Comisión Europea sobre el control e influencia de las plataformas digitales

PRECIO	¿Quién fija el precio que paga el cliente por un servicio?
TÉRMINOS Y CONDICIONES	Lo términos y condiciones basados en instrucciones que obliguen a realizar el servicio
PROPIEDAD DE ACTIVOS CLAVES	¿La plataforma posee activos clave para prestar el servicio subyacente?

Cómo hemos enfatizado a lo largo de la investigación, las plataformas digitales son intermediarias cuando ofrecen ser un canal de comunicación digital entre la contraprestación de servicios. No obstante, cuando más injerencia hay en la gestión, organización y en la calidad de los servicios, esta puede ser considerada como proveedora de dichas tareas.

Un claro ejemplo de ello, se presenta en las empresas como Mercado Libre y Airbnb, la primera no ofrece los productos como una tienda tradicional, y la segunda tampoco arrienda los espacios o inmueble como titular o propietario de los inmuebles. En ambas la proporción de injerencia se basa en la conexión del proveedor y el consumidor final.

Así pues, una plataforma colaborativa puede solo ayudar en la facilidad de la transacción, como en la modalidad de pago, o evaluación del servicio. Es decir, realizar actividades auxiliares respecto al trabajo principal o, por el contrario, asume los riesgos resultantes de la prestación del servicio principal y gestiona control sobre esta última. (pág. 7)

2.4.3. POR LA INTENSIDAD DEL FACTOR PRODUCTIVO: de trabajo y capital

Las economías de plataformas (Economía Colaborativa y Economía on demand) pueden ser medidas según la capacidad del trabajo, es decir el conjunto de aptitudes físicas y mentales del hombre para producir valores de uso. Y es que, como en cualquier compañía, el trabajo es la herramienta de producción generadora de actividades o prestaciones de servicios.

Se suele pensar que, dentro de una economía con conexión digital, la provisión de la mano de obra es menor en comparación a un contexto tradicional, lo cierto es que, en todos los procesos económicos de intercambio, producción, distribución; y consumo de bienes y servicios, la mano de obra es la principal fuente de valor.

Para Madariaga et ál. (2019) la distinción entre las plataformas laborales y las de capital se versa en tres criterios: 1, Quién las utiliza, 2, la frecuencia del uso y 3, el grado de dependencia económica. En ese sentido, en las plataformas de capital los intercambios de bienes y servicios se realizan con sujetos similares “peer to peer” (p2p), siendo el capital el factor intensivo de la economía, pudiendo rescatar mínimamente un aporte de capital humano.

A lo largo de la investigación, hemos mencionado que las plataformas de capital relacionadas directamente con la esencia de la Economía colaborativa excluyen al lucro como factor principal de la reciprocidad en el comercio; sin embargo, las plataformas de crowdfunding, cuya finalidad es la recolección de dinero o financiación colectiva no contienen ningún aporte de mano de obra.

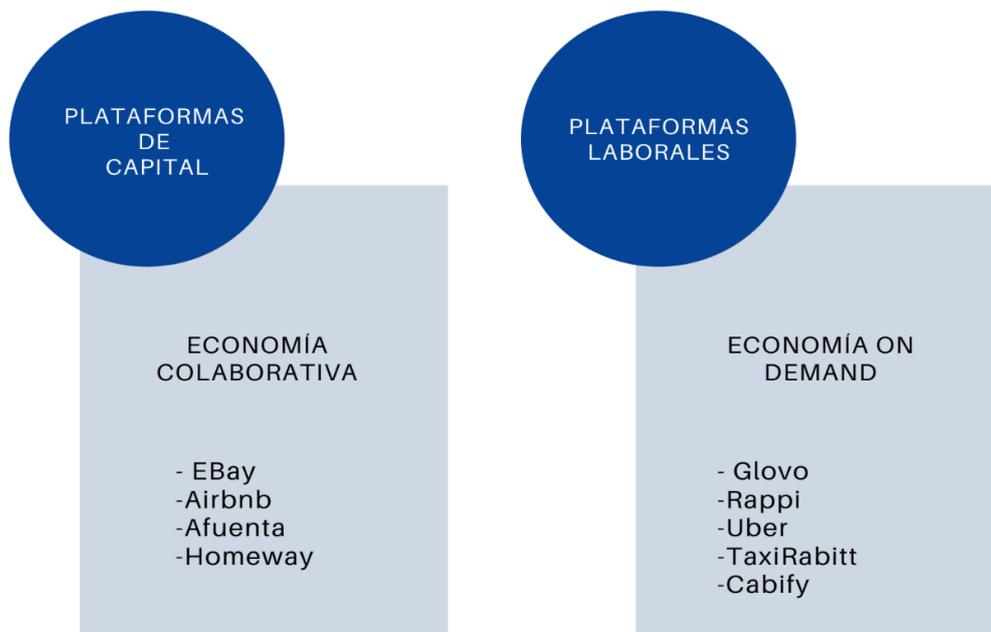
En las plataformas laborales, el proceso de comercio mantiene el aporte de capital humano, es decir, la fuerza laboral disponible. Ello, porque prima el outsourcing¹⁶ como herramienta de la realización de obras o servicios a cargo de un personal responsable de dichas actividades que no guarda relación con la empresa principal, en este caso, la empresa o

¹⁶ Outsourcing, término anglosajón utilizado para referirse a la subcontratación de labores. En el Perú, se le conoce como la modalidad de trabajo de Tercerización.

plataforma digital que se ciñe únicamente a conectar a clientes con trabajadores que disponen de su tiempo, creatividad, y elementos de trabajo como smartphones, motocicletas, bicicletas o vehículos para la realización de las tareas de la conexión B2C (Business to consumer).

Figura 6

Categorización de las plataformas digitales según la intensidad del factor



2.4.4. POR SU ACTIVIDAD O GIRO EMPRESARIAL

La expansión y el éxito de la economía digital en general, generan constantemente una apertura al mercado a través de soluciones inmediatas producidas por la dinamización de la tecnología.

Hoy en día, existe una gran variedad de empresas digitales en las que se generan canales reputaciones, comunidades de confianza y ofrecen al consumidor una nueva forma de satisfacer sus necesidades.

Cañigüeral (2014) realiza una clasificación de las diferentes compañías de Consumo colaborativo del mercado, cuya fuerza económica se asienta en tres diferentes sectores: sociales, económicas y tecnológicas (p.4).

Figura 7

Categorización de las plataformas digitales según el giro empresarial



Nota. Adaptado de “Consumo Colaborativo” (p.21), por Cañigüeral, A., 2014.

Sin duda, el auge presente de las empresas digitales demuestra el avance de la economía colaborativa. No obstante, tal y como expresa Cañigüeral, la evidencia y la exposición de estas plataformas generan el interés de los reguladores. Un ejemplo de ello, ocurrió en España, dónde actuaron con bastante rapidez por las manifestaciones constantes de los actores tradicionales en cada parcela económica afectada.

Dicha situación no es ajena a nuestra realidad, muchas de las plataformas que mantienen una gran posición en mercados internacionales, como en el Perú, son españolas, tal es el ejemplo de Glovo, que lidera el mercado de economía colaborativa en España y gran parte de Latinoamérica.

2.5. El trabajo en plataformas digitales

La fuerza laboral dentro de las plataformas digitales, se ha transformado en el tiempo, por la facilidad y alcance de satisfacer nuestras necesidades; y, por la necesidad de incrementar el ingreso principal o secundario de las personas.

Es por ello, que las modalidades de trabajo en plataformas digitales se relacionan con las características de cada una de ellas, y constituye el desafío más importante de su estudio debido al impacto que sostiene en el desarrollo social.

A continuación, desarrollaremos las nuevas formas de trabajo en plataformas digitales y su impacto en los vínculos laborales.

2.5.1. El trabajo colaborativo (Crowdwork)

Se define como la prestación de servicios en los modelos de producción que se realizan en línea, sin una geolocalización física y limitada, pues las tareas son realizadas de manera virtual (online) gracias al internet que permite conexiones con todo el mundo (De Stefano, 2016).

El término Crowdwork se refiere al trabajo en masa, diversificado, organizado y realizado en plataformas digitales. En pocas palabras, es el trabajo que se realiza según las características propias de la economía colaborativa. (Triguero, 2016)

Por otro lado, Todolí (2015) manifiesta que los nuevos modelos de negocio a partir, de la aparición de Uber, son parte de la denominada “Uber economy” y/o también pueden ser llamados como “Crowdwork offline específico”.

Este término anglosajón, hace referencia aquellas tareas que se realizan mediante plataformas digitales, pero no son cien por ciento digitales y se realizan en algún sector en específico.

Así las cosas, nos encontramos frente a una clasificación que diferencia el *Crowdwork online* del *Crowdwork offline*, esta última a diferencia de la primera no se realiza en línea, pues

la ejecución de la tarea se realiza de manera física y solo se realizan en las zonas de cobertura de la plataforma. En consecuencia, los costos son asumidos por el sujeto que realiza el trabajo.

Asimismo, la característica “específica” responde a una actividad concreta. Uber, por ejemplo, es una plataforma del rubro de transportes de pasajeros o servicio de taxi, que a diferencia de las plataformas web como TaskRabbit, no se podrá encontrar, cualquier otro tipo de trabajo adicional. En otras palabras, no se encuentra abierto a una serie de tareas o actividades distintas al servicio demandado.

2.5.2. El trabajo bajo demanda (work on demand) vía apps

El trabajo bajo demanda a través, de aplicativos móviles acarrea actividades físicas y delimitadas localmente. Es decir, la virtualidad solo se presenta en el momento de la conexión de la oferta y la demanda, y la ejecución del servicio implica la fuerza física del hombre. (OIT O. I., 2018).

Es importante advertir que, esta clasificación es equivalente al Crowdwork offline específico, sin perjuicio de las denominaciones que reciben por diferentes autores.

La característica principal de este tipo de contratación, es el uso de sistemas de localización, instalado en el aplicativo móvil de la empresa, que permite conectar con el prestador de servicios más cercano, dispuesto a realizar una actividad de manera más accesible, rápida y eficiente.

2.6. La digitalización del empleo y la evolución del derecho del trabajo

Es un hecho que, el mercado laboral se encuentra en ajustes permanentes; toda vez que la incorporación de aparatos electrónicos, robots e inteligencia artificial para la prestación de servicios han sido necesarios para generar mayores rentas económicas y empresariales.

Así también, esta nueva era de la digitalización, “Sociedad de la información” o la hoy denominada “Cuarta Revolución” son también resultado de factores sociales subyacentes de una crisis económica mundial que mantuvo altos niveles de pobreza y desempleo entre los años

2011 y 2012. De ahí que, muchas personas en diferentes países buscaron generar nuevas formas de subsistencia y empleo, renegadas de la idea de sistemas económicos débiles e injustos (Gorz, 2010, como se citó en Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2017)¹⁷.

En las palabras del economista Joseph Stiglitz: “Los jóvenes estaban cansados e indignados de que tanta gente la estuviera pasando mal, de que tantos estuvieran perdiendo su vivencia y su empleo”¹⁸ (como se citó en Máynez y Gutiérrez, 2016).

Ante tal situación, evolucionaron nuevas concepciones del esquema tradicional del derecho al trabajo que por mucho tiempo se encontraban limitadas a la subordinación, prestación personal y remuneración como instrumentos de acreditación de una relación laboral. No obstante, cada vez es más innecesario un ambiente de trabajo que permita una supervisión física y diaria del empleado.

De esta forma, modernas figuras jurídicas como el *Teletrabajo*, que sí bien es cierto, tienen lugar en la globalización económica desde la década de los 80 y 90; ya que, brindó oportunidades de inserción laboral a minorías como mujeres y personas con discapacidad física de aquel tiempo (Castro, 2009, como se citó en Valencia, 2018). Sin embargo, su regulación recién se implantó en estos últimos años, dónde la tecnología se volvió una necesidad de las sociedades.

Así pues, el teletrabajo ha implicado que el cumplimiento de las obligaciones, se realice en un lugar distinto al centro laboral y que, gracias al uso de las tecnologías, permite una supervisión a distancia, que inclusive podría llegar a ser más eficiente e invasiva para el trabajador.

Esta notabilidad, también implicó uno de los cambios más significativos para la organización laboral Latinoamérica, haciendo un enfoque principal en el ordenamiento jurídico

¹⁷ Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (2017). El futuro del trabajo que queremos. Conferencia Nacional Tripartita. Palacio Zurbano, Madrid.

¹⁸ Véase más en: <https://elcultural.com/El-precio-de-la-desigualdad>

peruano que, ante las reformas de trabajo en el mundo, se vio en la necesidad de fomentar la igualdad y condiciones de los derechos de los trabajadores, mediante un panorama de flexibilidad que permite mejores competencias para los empleadores y trabajadores.

Así también, la subcontratación u *outsourcing* es otro ejemplo de organización horizontal empresarial que rompe esquemas tradicionales, para permitir la entrada de la descentralización productiva. Si bien, esta figura no es reciente, pues se presenta en el ordenamiento laboral peruano como la tercerización de servicios. Una de las principales causas que ha promovido el uso de esta figura es el dinamismo y la globalización que trajo cambios en la economía de mercado, que, sumados al uso de la tecnología, permite una vez más la flexibilización de las relaciones laborales.

Ortiz, (2004) señala que la globalización, a través de las tecnologías de la información, ha transformado los presupuestos tradicionales del mercado, volviéndolo más competitivo y obligando a los sujetos que actúan en él a cambiar sus procedimientos de gestión. Así, el nuevo sistema productivo de corte “flexible”, basado en la descentralización productiva, no parece ser el resultado de un cambio coyuntural o temporal de la realidad sino, por el contrario, habría que entender que la descentralización productiva ha llegado esta vez para “clavar” bandera y quedarse entre nosotros.

En el Perú, la promulgación de la Ley N° 29245¹⁹, mediante la cual se regula los servicios de tercerización laboral en el Perú, establece que la subcontratación de un servicio y por ende la relación entre la empresa usuaria y los trabajadores de la empresa contratista es netamente civil.

¹⁹ Congreso de la República del Perú (2008, 24 de junio). *Ley 29245*. Diario Oficial El peruano. <https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/29245.pdf>

Claro está, que dicha figura también ha sido muy criticada por la expansión de empresas que han utilizado a la tercerización de manera indiscriminada, recurriendo a tercerizar inclusive las actividades nucleares de las mismas, originando desprotección laboral. (Toledo, 2020).²⁰

Por consiguiente, es importante seguir adaptando las nuevas modalidades productivas del mercado, a fin de mantener un equilibrio entre la flexibilización y la protección de los derechos laborales. Más aún, cuando es evidente la crecida abismal de la descentralización productiva-laboral.

Tanto el teletrabajo como el outsourcing tienen origen en la inmersión de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC) en las sociedades modernas para romper con el esquema tradicional jurídico laboral.

Para reforzar esta idea, Ana Botín (como se citó en Schwab, 2016) señala que esta nueva revolución industrial genera millones de empleos para aquellos que tengan la formación o capacidad adecuada. Por ello, será necesario ayudar a los trabajadores del hoy a sumergirse en este nuevo tipo de economía. Asimismo, indica:

Las revoluciones, cuando lo nuevo reemplaza a lo viejo, generan sensaciones de incertidumbre ante el cambio. Estoy convencida de que la tecnología no destruye empleo, pero las capacidades que se requieren cambian y eso puede crear inquietud. Por eso es indispensable que ayudemos a los trabajadores a desarrollar las destrezas que exigen los trabajos de la nueva era industrial. (pág. 6)

Como hemos visto, existe un gran desafío marcado por la digitalización del Derecho del Trabajo y los nuevos modelos económicos que en la actualidad son parte fundamental del mercado del comercio electrónico peruano. Siendo así ello, es necesario desarrollar los principales sistemas de economía colaborativa y su impacto en las relaciones laborales.

²⁰ Toledo, O. (2020, 27 de marzo). *Un sistema de tercerización laboral discriminatorio no puede ser constitucional: Crítica a la STC N° 013-2014-PI/TC*. La Ley. <https://laley.pe/art/9451/un-sistema-de-tercerizacion-laboral-discriminatorio-no-puede-ser-constitucional-critica-a-la-stc-n-013-2014-pitc>

2.7. El sistema de las principales plataformas on demand economy en el Perú y su impacto en las relaciones laborales

2.7.1. Sector transporte

2.7.1.1. Uber

Uber es una empresa de tecnología, o un servicio de economía de pares (p2p) que conecta a usuarios que necesitan transporte privado, con quienes están dispuestos a ofrecerlo, brindándoles una experiencia distinta a la tradicional respecto a la prestación de servicio-taxi.

A pesar de ello, Uber no es una empresa de transporte como tal; puesto que, a diferencia de la aplicación de la empresa peruana *Taxi Satelital* que cuenta con una flota de vehículos y que únicamente usa la plataforma digital (App) como una herramienta accesoria, para brindar sus servicios de manera más accesible a sus clientes, Uber es una empresa de intermediación que mediante la base de datos contenida en su Aplicación conecta al usuario con un conductor privado de la zona geográfica en la que se encuentra.

Uber nació, en el 2009 en la ciudad de San Francisco- Estados Unidos gracias a dos genios sumergidos en el mundo de los startups, el primero Garret Camp de origen canadiense que puso en marcha el primer prototipo de Uber denominado “UberCab” y posteriormente para mediados del mismo año Garret convenció a Travis Kalanick para tomar juntos riendas del proyecto (Mercado, 2019).

A raíz del nacimiento de Uber y su aplacable éxito en el mundo digital se empieza a llamar a este nuevo modelo de negocio como “Uber economy” o Crowdwork offline, que coloca a las empresas digitales en meras intermediarias de determinados servicios de trabajadores autónomos o colaboradores (como son muchas veces llamados en este tipo de plataformas) con los posibles clientes o consumidores finales. Es decir, estas empresas se encontrarían limitadas a realizar la conexión entre un usuario final demandante de un

determinado servicio con quién se encuentre oferente a realizar dicha prestación (Howe, 2006, como se citó en Todolí, 2015).

A finales del año 2015, Uber se convierte en un fenómeno global, con operaciones en más de 60 países y 330 ciudades en el mundo, iniciando operaciones en Latinoamérica en el 2013 y formalizando su ingreso al mercado peruano en el año 2014, contando con cuatro tipos de servicios disponibles: UberX, UberPool, UberBlack y UberVan. (Manrique, 2018).

El proceso de acceso a la plataforma es gratuito y resulta sencillo. Mediante esta herramienta, cualquier persona que descargue la aplicación se podrá poner en contacto con el socio-conductor más cercano, gracias al navegador GPS incorporado en la aplicación.

Si bien, el servicio del cliente es eficiente y novedoso, los “socios conductores” no corren con la misma suerte. Los requisitos mínimos para los conductores van desde la licencia de conducir vigente (Brevete), Seguro Obligatorio de Accidentes de Tránsito “SOAT” vigente, Certificado de Antecedentes Penales, Certificado de Antecedentes Policiales Digital y la realización de una prueba Psicológica²¹ los cuales deberán ser adjuntados de manera online en su portal web.

Ahora bien, el proceso de afiliación a la plataforma tiene como primera fase, el llenado de un formulario de solicitud de contacto a través de su página web, en dónde se deberá adjuntar la documentación mínima requerida.

La segunda y última fase consta de la validación de manera física de los documentos solicitados en los llamados “Centros de atención oficiales” que de ser exitosa esta fase final, será suficiente para ser parte de la plataforma.

²¹ Cabe recalcar que Uber implementó la prueba psicológica o también llamado “Test de confianza” en el 2018, debido a las constantes denuncias a los conductores que usaban la aplicación. Ver Requisitos para registrarte como socio conductor en el portal web de Uber. <https://www.uber.com/es-PE/blog/requisitos-para-uber-socio-conductor/>

Uber no negocia los costes respecto al servicio, pues parte de un precio base que depende del tipo de servicio definido por las características y espacios de los vehículos; así como el tiempo y distancia hasta el tramo final del usuario. De ahí que, Uber recibe el 25% de la tarifa final de cada transacción por viaje realizado como un pago por el uso de la app, el cual denominan Tasa de Servicio.

La oferta laboral de Uber, resulta muy atractiva, pues permite al conductor trabajar libremente en el horario que le acomode, no encontrándose subordinado a un horario estricto de trabajo. No obstante, la aplicación advierte de horarios con mayor demanda del servicio, en donde automáticamente se activa una tarifa dinámica que incrementa su costo, obligándolos a mantenerse activos durante horarios específicos de mayor demanda.

Si bien, existe mucha autodeterminación en el trabajo, ello se encuentra sujeto a términos y condiciones que, de no ser respetadas, podrían apartar al conductor de la plataforma. Entre ellas se cuentan la cancelación de viajes constantes, sabotear la imagen de la aplicación, mala calificación, reporte de conductores por parte de los usuarios, abandono de la actividad productiva y demás, los cuales se encuentran contenidos dentro de su denominado “Manual del conductor”.

Todolí (2015), manifiesta que, Uber brinda consejos a sus colaboradores, a través de “meras sugerencias” en las cuales incita a los conductores a realizar una serie de acciones para brindar una mejor experiencia en el servicio, entre ellas se encuentran mantener el vehículo limpio, contar con cables auxiliares y cargadores, prender el aire acondicionado, seguir normas de cortesía, entre muchas otras.

Indudablemente, lo que hace singular a Uber dentro de la Economía Colaborativa es la facilidad de emprender y/o conseguir un trabajo independiente a través, de la tecnología plasmada en una App; pues tanto, los trabajos autónomos, como la intermediación laboral no son fenómenos recientes y por el contrario, ésta última emerge desde los años veinte en Estados

Unidos y Europa dónde la prestación de servicios a través de empresas temporales eran comunes en industrias como la construcción, textiles y calzado.

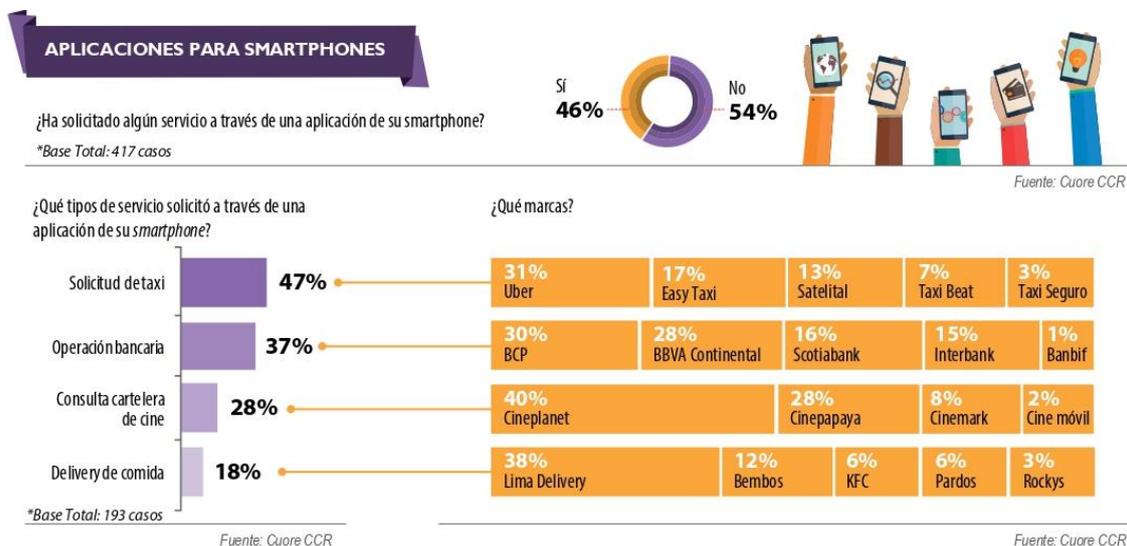
Este fenómeno, en palabras de Villavicencio, (2004): “el fin de siglo nos ha deparado un florecimiento de estas formas tradicionales y el surgimiento de nuevas maneras de prestar servicios en similares situaciones está operando una redefinición del paradigma productivo y del trabajador, con un impacto importante en la esfera del Derecho del Trabajo” (pág. 143).

Dado que, Uber desencadenó la creación de nuevas aplicaciones que utilizan este nuevo modelo económico (Uber economy), resulta ineludible conocer si se configurarían elementos esenciales de un vínculo laboral entre los colaboradores y las plataformas digitales, para determinar si es suficiente el actual régimen jurídico laboral y la denominación de trabajadores autónomos.

No olvidemos que, Uber fue elegida por segundo año consecutivo como la app más utilizada en el mercado limeño de acuerdo a la Encuesta Anual de Ejecutivos 2017, realizada por la Consultora CCR para la Cámara de Comercio de Lima, en la que se refleja la percepción de los principales líderes empresariales en el entorno económico.

Figura 9

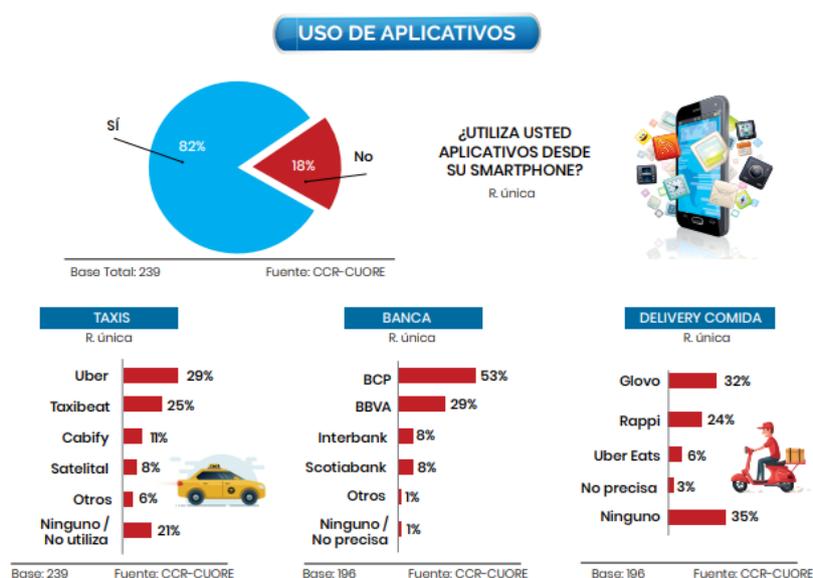
Imagen de la XVI Encuesta Anual de Ejecutivos de la Cámara de Comercio de Lima que representa la preferencia del uso de aplicaciones en los Smartphones



Nota. Adaptado de “XVI Encuesta Anual de Ejecutivos” (p.15), por La Cámara de Comercio de Lima, 2016, *La Cámara*, (753).

Figura 8

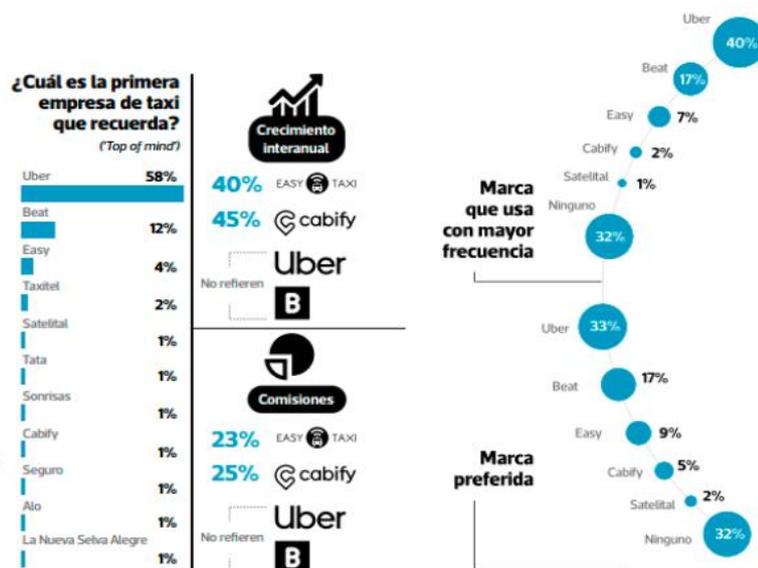
Imagen de la XIX Encuesta Anual de Ejecutivos de la Cámara de Comercio de Lima que representa la preferencia del uso de aplicaciones en los Smartphones



Nota. Adaptado de “XIX Encuesta Anual de Ejecutivos” (p.39), por La Cámara de Comercio de Lima, 2019, *La Cámara*, (908).

Figura 10

Estudio de Marcas 2019 de la Consultora Arellano que representa las apps de taxis más



Nota. Adaptado de “Estudio de Marcas 2019. ¿Cuáles son las ‘apps’ de taxi más valoradas?”, 2019, Consultora Arellano.

2.7.1.2. Cabify

Al igual que Uber, Cabify es una empresa tecnológica de chofer a domicilio, lo que bien se conoce como un servicio de taxi en el Perú.

Esta empresa española nació en el 2011 siendo la mayor competencia de la americana Uber, ofreciendo como factor diferenciador una mayor calidad del servicio. Si bien, esta aplicación generaba tarifas con costos mayores a los de Uber, las condiciones para la afiliación de los choferes, así como la comodidad de vehículos modernos, es lo que lo distinguía en el mercado²².

La llegada de Cabify al Perú, en el año 2013, comenzó con una línea ejecutiva de taxis premium cuyos usuarios más recurrentes fueron empresas y corporaciones²³. Siendo así ello,

²² García, C (2017, 05 de enero). *Cómo funciona Cabify, el chófer a domicilio*. Autocasión. Consultado el 03 de enero de 2020. <https://www.autocasion.com/actualidad/reportajes/como-funciona-cabify-el-chofer-a-domicilio>

²³ Cabify Lite, un servicio de transporte económico y de calidad. (2014, 18 de marzo). *Gestión*. <https://gestion.pe/economia/empresas/cabify-lite-servicio-transporte-economico-calidad-6775-noticia/?ref=gesr>

en marzo de 2014, Cabify lanzó “Cabify Lite” una nueva línea de servicios económica y de calidad con el fin de acaparar y tener repercusión en el mercado peruano, debido demanda creciente de plataformas virtuales.

Cabe resaltar, que Cabify fue el primer negocio con modelo de Consumo Colaborativo de transportes en llegar el Perú, destacando por la gran innovación, en el servicio y seguridad que ofrecía en cada viaje. Además, de ser un sistema que aseguraba clientes y prometía mejorar la calidad de vida de muchos choferes o taxistas que se dedicaban el mayor tiempo posible a este oficio.

En el 2018, Cabify anuncia una fusión global con EasyTaxi a fin de mantener un mayor alcance en sus mercados locales, si bien ambas seguían siendo plataformas independientes, estas pertenecían al mismo holding “Maxi mobility”. Ello con la finalidad de incursionar con mayor amplitud en las 120 ciudades de nueve países de América Latina en las que funcionaba la popular EasyTaxi, cuyo nacimiento data en el año 2011 en la ciudad de Río de Janeiro, Brasil.²⁴

Si bien es cierto que, el informe de la Consultora Arellano en mayo de 2019, colocó a Uber en el “top of mind” de las empresas de taxi por aplicación más recordadas por los usuarios, Cabify se encuentra en primer lugar por mantener a usuarios más leales y recurrentes.

El sistema de Cabify funciona a través de fijación de tarifas por el control del tiempo, no teniendo variantes distintas al sistema de servicio de transporte mediante aplicativos móviles. De igual forma, los conductores son considerados como socios y no como trabajadores, limitando su status al de un intermediario del servicio.

2.7.1.3. Beat

²⁴ Rebón, N. (2018, 25 de enero). *Fusión global de las apps de Cabify e Easy Taxi tendrá alcance en el mercado local.* <https://www.cronista.com/negocios/Fusion-global-de-las-apps-de-Cabify-e-EasyTaxi-tendra-alcance-en-el-mercado-local-20180125-0047.html>

Esta plataforma, inició sus operaciones en Lima Perú, en el año 2014, cuya distinción respecto a sus competidoras, recaía en la posibilidad de elegir a los conductores, de acuerdo a la calificación que estos mantenían dentro del aplicativo. La modalidad del servicio es similar, en tanto ofrece la posibilidad de obtener un conductor a la brevedad posible. Las formas de pago son mediante tarjetas de crédito o débito, así como en efectivo.

Beat, es una de los aplicativos de taxi, cuya tarifa es comparable a la de Uber, siendo éstas dos las más económicas y populares para el mercado peruano. Asimismo, la relación jurídica de los choferes y la plataforma es netamente civil, no cabiendo la posibilidad de exigir si quiera algún derecho o beneficio laboral que se pretenda.

2.7.2. Sector de delivery (Apps de delivery)

El delivery o el despacho a domicilio, no es una novedad para el comercio peruano, esto porque aún existen y se mantienen empresas de servicio de Courier o mensajería. La diferencia óptima con una plataforma recae en los costos, la disponibilidad y la rapidez de los envíos.

Usualmente una empresa de mensajería en el Perú, se maneja bajo envíos programados de 24 a 48 horas, con el servicio regular y mantienen tarifas mayores en comparación a un envío por aplicativo móvil. Asimismo, al precio final se le aumenta una tarifa adicional por el recojo del artículo desde un determinado lugar.

Sin duda, las plataformas digitales de delivery, no solo mantienen un costo más unificado por el envío de los productos; sino que ofrecen la posibilidad, de poder escoger determinados productos de diferentes comercios, afiliados o no a la plataforma, economizando el tiempo de la realización de tareas básicas de las personas.

Una ventaja adicional, es que, existe la posibilidad de estimar el tiempo de llegada, según los kilómetros de distancia e ir visualizando el recorrido del mensajero, desde la partida inicial.

2.7.2.1. Glovo

Actualmente, Glovo es una App del rubro de entregas (*delivery*) a domicilio, que brinda servicios como comprar, enviar y/o recoger productos de una variedad de restaurantes, farmacias, supermercados y/o cualquier comercio local de manera express (*delivery on Demand*). Asimismo, ofrece la posibilidad de trasladar a otro destino cualquier producto que el usuario necesite.

Glovo es la idea del ingeniero barcelonés Óscar Pierre, quién fundó la aplicación en el año 2015, para “colaborizar” el mercado español, debido al gran éxito de plataformas colaborativas en Estados Unidos y otros países en el mundo. En las propias palabras de Pierre:

La expansión de apps y market places colaborativos que ya se estaba viviendo allí me dio mucho que pensar sobre qué podríamos “colaborizar” en España. De ahí surgió la primera idea de “colaborizar” el tiempo; por un lado, hay gente con tiempo libre en busca de ingresos, y, por otro, personas que siempre están ocupadas y faltas de tiempo. De este intercambio nace Glovo. (Pierre, como se citó en Villalvilla, 2015).

Glovo ingresa al mercado con la posibilidad de llevar cualquier elemento “si cabe en la caja”, expandiéndose más adelante, al rubro gastronómico para ofrecer mejores ofertas que sus competidores, que solo eran apps de *delivery* de comida.

Glovo inicia sus operaciones en el Perú a finales del año 2017, siendo la primera empresa en ofrecer el servicio de *delivery* de comida en el mercado limeño, expandiéndose en el año 2018 hasta el territorio Arequipeño. Años posteriores se expandió a las ciudades de Trujillo, Piura, Chiclayo, Cusco, Ica y Huancayo, siendo su más reciente destino de expansión,

la ciudad de Chimbote, en el mes de noviembre de 2020, con el fin de captar más de 10, 000 nuevos usuarios²⁵.

Como hemos mencionado en varios fragmentos de este estudio, las plataformas colaborativas no son una herramienta accesoria de un servicio tradicional; sino que, toda la logística de adquisición de bienes o servicios contiene dos momentos esenciales. Los cuales se reflejan en un factor virtual y otro factor físico.

El factor virtual, se presenta durante toda la conexión, puntualmente en la elección del tipo de servicio, la solitud de un producto, el pago y el tiempo estimado de la entrega. El factor, físico es efectuado por el “Glover” o “rider” quien recibió la notificación de un nuevo pedido para transportarlo y pueda ser entregado presencialmente al usuario que lo requirió.

Glovo se reconoce a sí misma como una plataforma de intermediación, dentro de sus Condiciones Generales de Uso y Contratación, establece lo siguiente:

El desarrollo y gestión de una plataforma tecnológica mediante la que a través de una aplicación móvil o de una web (en adelante, la APP) permite a determinadas tiendas locales de algunas ciudades en diferentes territorios ofertar sus productos y/o servicios a través de la misma, y en su caso, si los Usuarios de la APP y consumidores de las citadas tiendas locales así lo solicitan a través de la APP, de forma accesoria, intermedia en la entrega inmediata o planificada de los productos²⁶.

En ese sentido, la empresa no reconoce trabajadores, por el contrario, asume que son terceros o mandatarios, que son profesionales independientes afiliados a la plataforma para ejecutar la prestación de sus servicios.

²⁵ Mercado Negro. (2020, 09 de noviembre). *Glovo llega a Chimbote con el fin de captar a más de 10, 000 peruanos*. <https://www.mercadonegro.pe/actualidad/glovo-llega-a-chimbote-con-el-fin-de-captar-a-mas-de-10000-peruanos/>

²⁶ Glovo (2020, 03 de diciembre). *Condiciones Generales de Uso y Contratación*. <https://glovoapp.com/es/legal/terms/>

A pesar de su éxito, a mediados de septiembre de 2020, Glovo vende sus acciones en Latinoamérica a la transnacional Pedidos Ya, anunciando su próximo retiro del mercado peruano y oficializando su ingreso en marzo de 2021²⁷.

2.7.2.2. Rappi

Fundada en el 2015, en la ciudad de Bogotá, Colombia. Rappi o la “Startup Unicornio colombiana” como así lo denominan algunos, inicia un nuevo camino con la idea de devolverle a las personas todo el tiempo invertido en sus actividades básicas²⁸. En palabras del director global de Rappi, Juan Sebastián Ruales (2018):

Rappi nace aproximadamente hace unos tres años con el entendimiento profundo de una realidad que estaba teniendo Latinoamérica y es básicamente, como encontrábamos la forma de devolverle a las personas algo del tiempo que pudieran estar perdiendo en sus labores del día a día; y lo que, encontramos en este camino fue la posibilidad de unir a dos grandes grupos poblacionales. Un grupo que, tiene ciertos ingresos, pero lastimosamente no tiene tanto tiempo disponible para las cosas que son realmente importantes para su vida (...) y un grupo poblacional también, bastante importante que tiene un poco de tiempo disponible, mayor que este primer grupo, pero que lastimosamente no tiene suficientes ingresos para sus cosas básicas del día a día.

A diferencia de Glovo, esta plataforma tecnológica ingresó al mercado ofreciendo la posibilidad de hacer el mercado por el usuario que así lo requiera. Es decir, no era necesario que los productos de un determinado supermercado, se encuentren asociados en la aplicación

²⁷ Al cierre de la presente investigación, Glovo mantenía sus acciones en el mercado peruano, por lo que se tomó en cuenta su estudio como una de las apps más importantes de economía bajo demanda en el Perú. Además, que, la mayoría de las empresas de este sector mantienen la misma gestión de trabajo.

²⁸ En un plano empresarial, la categoría o denominación “unicornio” que recibe una empresa tecnológica, es por el objetivo de alcanzar un valor aproximado de mil millones de dólares en el proceso de vida del startup antes de cotizar en la bolsa. Siendo esta situación, algo extremadamente inusual hasta casi imposible por muchas compañías. Rappi, logró obtener ese mérito, en menos de diez años

dentro del menú de opciones de servicios; sino que, podrías enviar una lista de productos requeridos, y el “rappitendero” podría realizar esa actividad.

2.7.2.3. Uber Eats

Para efectos del presente trabajo, hemos considerado al servicio de Uber Eats como parte de las plataformas más usadas en el mercado peruano, debido a su inclusión en muchos rankings y estudios de marcas hasta el año 2019. No obstante, el 29 de mayo de 2020, se comunicó la decisión de la compañía de discontinuar Uber Eats en el Perú.

Diversos estudios de sus métricas comerciales y la gran competencia del mercado del delivery peruano, acaparados por Glovo y Rappi incitaron la suspensión de las inversiones de Uber en su plataforma de Uber Eats. Asimismo, debemos recalcar que, el contexto de Pandemia generado por el Covid-19, que promovió al gobierno peruano la exigencia del cumplimiento de una serie de medidas para que los aplicativos móviles de delivery puedan volver a iniciar sus actividades, estas se volvieron costos operativos, que la app de Uber Eats no hubiese podido sostener.

La plataforma de Uber Eats, inició sus actividades con el rubro gastronómico, en cuanto se dedicaba únicamente a enviar y repartir alimentos de restaurantes afiliados a su aplicativo. El sistema, tecnológico y colaborativo, es similar al de todas las plataformas On demand, sin embargo, no continuó en el mercado peruano.

Con ello, constatamos que, la preferencia de estos sistemas en cuanto a promociones, efectividad, servicio y calidad que facilitan la vida del hombre, son importantes para este tipo de modelo de negocio. Teniendo en cuenta, que la calificación y la reputación empresarial, es importante y esta enlazada a la preferencia del consumidor y las comunidades de estos aplicativos.

Por otro lado, todas las plataformas de delivery on demand en el Perú publicitan los mismos requisitos para la afiliación en cada una de las plataformas, empezando por la edad, cuyo rango mínimo es el de 18 años.

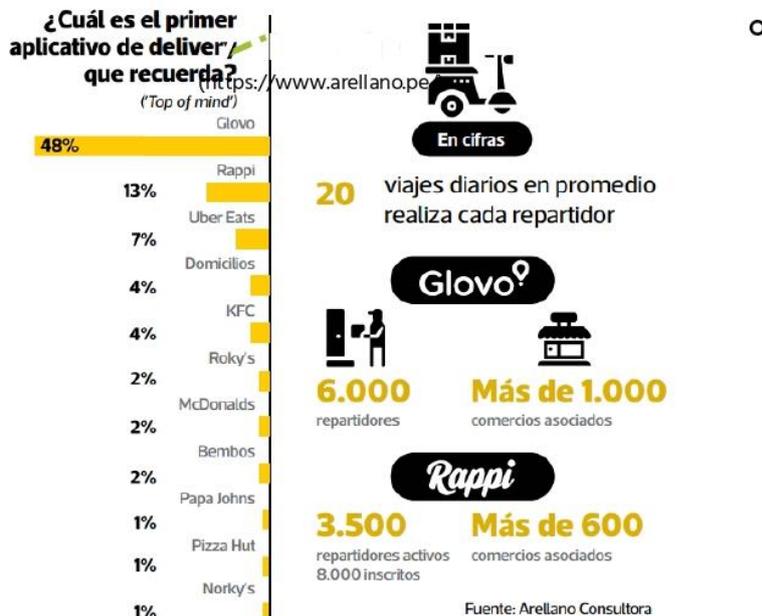
Otros requisitos importantes, son los siguientes:

- **Documentos legales:** Documento Nacional de Identidad (DNI), tener RUC (Registro Único del Contribuyente), firma digitalizada y contar con una Cuenta bancaria. En caso de ser un ciudadano extranjero, se deberá contar con Carnet de extranjería o PTP vigente.
- **Herramientas de trabajo:** Vehículo propio (moto, bicicleta o automóvil), SOAT (Seguro contra accidentes de tránsito), licencia de conducir y un dispositivo móvil.

De lo expuesto, se conoce que, la mayoría de las plataformas de este rubro, mantienen el mismo sistema de gestión de servicios (bajo demanda) y tienen una gran preferencia en el mercado peruano de acuerdo a los diferentes estudios de marketing realizados durante los dos últimos años.

Figura 12

Imagen del Estudio de Marcas 2019 de la Consultora Arellano que representa el aplicativo móvil de delivery que más recuerdan los consumidores.



Nota. Adaptado de “Estudio de Marcas 2019. Apps de delivery: Una lucha a toda velocidad”, 2019, Consultora Arellano.

Figura 11

Imagen del Estudio de Marcas 2019 de la Consultora Arellano que representa la marca de delivery que más recuerdan los consumidores

	Total	Lima	Provincias
Glovo	65%	68%	54%
Rappi	38%	46%	9%
UBER eats	37%	40%	26%
Domicilios	16%	18%	8%
KFC	10%	10%	7%

Nota. Adaptado de “Estudio de Marcas 2019. Apps de delivery: Una lucha a toda velocidad”, 2019, Consultora Arellano.

En añadidura a lo antes señalado, debemos reconocer el incremento que han logrado alcanzar las plataformas de delivery, desde los inicios de la pandemia a raíz del COVID-19 en el Perú.

De acuerdo al estudio de la empresa Touch Task, el servicio de delivery creció en un 250% y solo tres horas después de haber sido anunciada la inmovilización obligatoria o cuarentena en todo el territorio peruano los negocios a fines con canales digitales se incrementaron en un 130%. (Diario Gestión, 2021).

Figura 13

Imagen del diario la República que representa los principales aplicativos de delivery en el Perú



Nota. Adaptado de “El que reparte se lleva la peor parte”, por J. Sarmiento, 2020, *Diario la República*.

2.8. Elementos de la relación laboral en la prestación de servicios de plataformas

digitales on demand via apps.

Es necesario, para el desarrollo de los siguientes párrafos, partir de lo establecido en el Art.4° del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, cuyo cuerpo normativo desarrolla lo siguiente: “En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado” (Decreto legislativo 728, 1997).

Dicho texto precisa que, en toda relación laboral, se debe computar la presencia de tres elementos esenciales, como: la prestación personal de servicios, la remuneración y la subordinación o relación de dependencia frente al empleador.

Para que una relación de naturaleza laboral produzca efectos jurídicos, son necesarios la presencia de dichos tres elementos, que por mucho tiempo han recibido la característica de ser “principales” o “esenciales”. Sin embargo, la Doctrina, ha establecido otros elementos que ayudarán a determinar si estamos frente a un vínculo laboral que objeta a una divergencia entre lo suscitado en la realidad con lo plasmado de manera documental.

Para Neves Mujica, los elementos esenciales del trabajo:

No pueden faltar en un contrato de trabajo y nos permiten distinguirlo de otro de naturaleza civil o mercantil. Pero hay otros rasgos, llamados por la doctrina típicos, cuya presencia es frecuente, aunque no indispensable, y hacen posibles diferencias entre unos contratos de trabajo y otros de la misma naturaleza. Dichos rasgos suelen favorecerse por los ordenamientos, porque-de-un lado-producen mayor certeza sobre la existencia de un vínculo laboral, especialmente en supuestos de oscuridad, y-del otro-conllevar para el trabajador el más pleno disfrute de los beneficios que las normas laborales establecen. (2016, p. 31)

En ese sentido, procederemos a analizar si existen nociones de laboralidad en la relación jurídica entre las plataformas colaborativas y los prestadores de servicios.

2.8.1. La prestación personal de servicios en las plataformas digitales on demand economy

La prestación personal de servicios, constituye la obligación que tiene el trabajador de poner a disposición del empleador su propia actividad. Es decir, la ejecución de tareas es de carácter personalísimo.

De esta manera, la importancia de la prestación personal radica en el carácter *institu personae* de su ejecución, pues de ser realizada por un tercero, los servicios estarían regidos por normas de naturaleza civil y no laborales.

La naturaleza de este elemento, recoge la idea de que un trabajador es contratado por las cualidades que posee, situación que también será crucial para su rendimiento y la continuación de sus actividades laborales.

Es así que, el trabajador siempre será una persona natural, quien a diferencia de su empleador podrá ser una persona natural o jurídica. Esta es una característica diferenciadora de un vínculo civil, pues un locador de servicios puede ser una persona natural o jurídica, como una empresa constructora. (Neves, 2016).

Ahora bien, en las Plataformas colaborativas On demand, el elemento “prestación personal de servicios” ampara la fuerza laboral ejecutada por los socios conductores y/o colaboradores independientemente del tipo de servicio que estos ofrezcan, pues basta con que sometan su trabajo a cambio de una remuneración para acreditar su cumplimiento.

2.8.2. La remuneración en las plataformas digitales on demand economy

Para el desarrollo de este elemento, es necesario acudir nuevamente al Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, para extraer una definición jurisprudencial elemental, cuyo Art.6° establece:

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

Así también, el profesor Ferro, señala lo siguiente: “El trabajador recibe una retribución económica por la prestación de sus servicios. A esa contraprestación se le denomina “remuneración”, la cual puede otorgarse en dinero o especie”. (2019, p. 18).

La remuneración genera muchos puntos de vista dentro del lazo laboral, será para el trabajador un medio de subsistencia, incentivo por sus servicios prestados y/o la cobertura de sus necesidades básicas, mientras que para el empleador representa un costo fijo dentro del flujo de producción, no solo por el desembolso de un sueldo mensual, sino que, implica pagos por impuestos muy elevados.

De ahí que, muchas de las plataformas digitales evitan crear un vínculo laboral con sus colaboradores, precisamente para evitar el pago de impuestos que provienen de la renta que generan los salarios de los trabajadores, así como del proceso que responsabiliza tener trabajadores en planilla.

Lo cierto es que, las plataformas digitales, efectúan pagos por los servicios prestados, los cuales dependen únicamente de la productividad. A diferencia de un trabajo ordinario, no se percibe un sueldo fijo mensual y dependerá de la cantidad de tareas que se realice en la

plataforma. Es decir, mientras más horas ininterrumpidas se es activo en la plataforma, se podrán obtener mayores ingresos económicos.

Para ello, es necesario aludir la tasa de servicio que se aplica en este tipo de plataformas, la cual está basada en una comisión o porcentaje del monto final efectuado por el demandante del servicio. Ello supone una especie de pago por derecho de uso de la plataforma. Siendo así ello, los aludidos independientes, no perciben el monto final reflejado en la tarifa de la prestación.

Otro punto importante en el sistema remunerativo, es la forma de pago del servicio por parte de los usuarios finales, y es que, de ser un pago mediante tarjetas de crédito o débito, el dinero es recolectado y posteriormente descontado por parte de la propia plataforma virtual de acuerdo al porcentaje exigido por cada tarea. Lo contrario sucede cuando el pago es en efectivo.

A razón de ello, tomaremos como ejemplo el sistema de tarifas de Uber, que como en la mayoría de plataformas del sector transporte, mantiene dos opciones de pago. Así pues, cuando el cliente final paga por el servicio mediante la opción Uber Cash, el conductor podrá recibir el monto total de la tarifa por el viaje realizado y la tasa de servicio será deducida de los viajes con tarjeta de crédito y/o débito²⁹.

Por otro lado, las tarifas de los viajes con tarjeta que no alcancen a cubrir la tasa de servicio de Uber, se abonarán a través de recibos de pagos, emitidos al correo electrónico del socio conductor, los cuales deberán ser cancelados de manera virtual o presencial en los puntos de pago autorizados.

En las plataformas de delivery, la situación es distinta, porque los pagos son efectuados directamente a la plataforma, mientras que las apps de taxi les cobran un porcentaje a los

²⁹ Uber (s.f.). *Cómo funciona el pago en efectivo*. Consultado el 13 de enero de 2020. <https://help.uber.com/es/driving-and-delivering/article/c%C3%B3mo-funciona-el-pago-en-efectivo?nodeld=7b67ce41-8e63-49a8-870d-dc2be97c3631>

conductores, los usuarios son los que pagan por la tarifa del servicio de reparto y son las plataformas las que se encargan de repartir las utilidades a los prestadores de servicios.

Para el cálculo de los ingresos que reciben los repartidores se tomarán diferentes elementos, en su mayoría incluyen: la tarifa base, los kilómetros recorridos, la distancia y la entrega; sin embargo, dependerá de los ítems establecidos por cada plataforma.

Figura 14

Cálculo de los elementos que conforman los ingresos de los repartidores en Lima, Perú.

Plataforma A	
Criterio	Monto
Tarifa básica	S/ 1,20
Kilómetro recorrido	S/ 0,70
Tiempo de espera	S/ 0,02
Pedido cancelado	S/ 1,20 (se refiere a la tarifa básica, que es cobrada si un pedido es cancelado por el cliente)
Puntos extras	S/ 1,50

Nota. Adaptado de *Delivery y empleo: Diagnóstico sobre las condiciones laborales en las plataformas digitales. Caso de Lima-Perú* (p.27), por Dinegro. A., 2021.

Al analizar esta situación, sería válido asumir que las tasas de servicios aplicada por cada solicitud corresponden al descuento íntegro por el uso de la plataforma, justificando así la naturaleza de intermediación de la aplicación. No obstante, interpretando en sentido estricto, podríamos inferir que se obtiene una retribución por el trabajo realizado, el mismo que configura un elemento de laboralidad, según lo establecido por el TUO del DL. 728.

Asimismo, muchas plataformas virtuales dispensan bonificaciones por la cantidad de horas trabajadas, buenas calificaciones o por no rechazar viajes y/o pedidos. Para contextualizar esta situación se menciona que: “las plataformas emplean una serie de estrategias para desincentivar la movilización: lanzar bonificaciones durante los paros, bloqueos y dejar de asignar órdenes a los trabajadores movilizados” (Negri et ál., 2020, p.49)

Dicha situación es equivalente a una práctica común entre las empresas para premiar la productividad de las labores de sus trabajadores y diligenciar su permanencia dentro de la organización mediante incentivos.

Ulloa, respecto a las fuentes del derecho laboral manifiesta:

Creemos pertinente diferenciar a la costumbre como fuente de derecho de los usos, la práctica reiterada o la concesión unilateral de beneficios por parte del empleador, conductas que también generan derechos al trabajador pero que no llegan a ser una norma por el hecho de que no son generales y abstractas” (2011, p. 2).

Apropósito de ello, la jurisprudencia peruana en ocasiones reiteradas, dejó sentado la posibilidad de considerar el otorgamiento de las bonificaciones como parte de un nuevo ingreso remunerativo del trabajador, a pesar de que las bonificaciones son consideradas independientes por proceder de la voluntad del empleador y no se encuentre respaldada por una ley o por un mismo contrato laboral.

En ese sentido, los indicios de laboralidad dentro del vínculo entre las plataformas virtuales de economía on demand y los prestadores de servicios son indudablemente parte de esta nueva forma de realización de tareas.

2.8.3. La subordinación en las plataformas digitales on demand economy

La subordinación, sin duda es uno de los elementos más controversiales en el estudio de las relaciones laborales en las plataformas digitales on demand. Para Mujica:

La subordinación es un vínculo jurídico entre el deudor y el acreedor de trabajo, en virtud del cual el primero le ofrece su actividad al segundo y le confiere el poder de conducirla. Sujeción, de un lado, y dirección, del otro, son los dos aspectos centrales del concepto. (2009, p.25)

Asimismo, el Art. 9° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral del Perú, señala:

Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de un empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del empleador. El empleador está facultado para introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y la modalidad de la prestación de las labores, dentro de criterios de racionalidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo. (Decreto legislativo 728, 1997).

Ermida y Hernández advierten lo siguiente:

El concepto de subordinación como factor fundamental para la determinación del ámbito de aplicación del Derecho del Trabajo fue propuesto, en los albores mismos de la formación de la disciplina, por un autor clásico, Ludovico Barassi, en su libro *Il Contratto di Lavoro nel Diritto Positivo Italiano*, cuya primera edición fue publicada en 1901. (2002, p. 2)

Para gran parte de la Doctrina, el factor subordinación es indudablemente el criterio preeminente para puntualizar el ámbito de aplicación del Derecho del Trabajo, y es que materializa el poder directivo del empleador hacia el asalariado, quien pone a disposición su mano de obra, en medida que puede ejercer órdenes, fiscalizar labores y sancionar con medidas disciplinarias cuando éste lo crea conveniente.

Es así que, por mucho tiempo se mantuvo la idea de que la subordinación se contextualiza primitivamente a través, de un jefe que ronda por el espacio físico de la ejecución del trabajo, para observar y controlar las labores diarias de sus empleados.

A pesar de ello, este concepto se ha tornado flexible. Tal es así, que la figura del Teletrabajo³⁰ y el denominado Trabajo Remoto, en un contexto de Emergencia Sanitaria a raíz de la propagación del COVID-19 fueron efectivos para seguir manteniendo vínculos laborales³¹.

Las figuras antes mencionadas, así como el trabajo en plataformas digitales, son una muestra de la entrada de una era digital disruptiva, que cambia por completo las figuras laborales tradicionales, que ejemplificaban a la subordinación, únicamente como la obligación del trabajador a prestar sus servicios con sumisión personal del mando directivo del empleador.

Así pues, esta revolución tecnológica juega un papel importante, pues ha conseguido nuevas formas de supervisión de las labores, que hoy en día llegan a ser herramientas más eficientes, tanto para empleadores como trabajadores quienes ya no necesitan desplazarse a un espacio físico para dar muestra de su trabajo. (Ermida y Hernández, 2002)

Ahora bien, esta ductilidad del concepto de subordinación tiene origen en la tan subversiva “Flexibilidad laboral” desarrollado por (Echeverría, 2003). Un concepto, que se viene transformando desde la década de los ochenta con la expansión del neoliberalismo y la revolución industrial, que tercerizaba la producción de bienes y servicios ante la necesidad de personal más especializado en herramientas informáticas y tecnológicas. (Elizondo Almeida, pág. 178)

Al encontrarnos en una nueva revolución tecnológica, es lógico que las legislaciones, tengan conocimiento de las diversas manifestaciones de trabajo y las indistintas teorías que surgen y surgirán en el futuro del mercado laboral. No obstante, vemos como se sigue

³⁰ El Teletrabajo es una modalidad de contrato flexible que consiste en la prestación de servicios de una actividad profesional a distancia a través de telecomunicación y/o medios informáticos.

³¹ No debemos olvidar que, en el contexto de la Pandemia Mundial del COVID-19 se incrementó en muchos países, el número de trabajadores “independientes” de Plataformas de Economía Colaborativa. Ello, porque esta crisis sanitaria golpeó fuerte a todos los sectores empresariales, dejando sin empleo a miles de personas, quienes vieron en estas aplicaciones una forma práctica de conseguir empleo.

empleando una normativa rígida, debido al uso de conceptos vinculados a otras realidades sociales y económicas.

Conceptos que, además, están marcadas por un sistema tradicional de relaciones de trabajo que siempre fueron binarios. Es decir, siempre se trató de interpretar y aplicar la norma en los únicos dos extremos existentes: “dependientes o subordinados y/o independientes o autónomos”. De manera que, siempre se trata de buscar la forma para que un trabajador sea encasillado como autónomo a fin de evitar costos laborales.

En cualquier caso, el concepto de subordinación viene siendo duramente criticada, pues ha permitido que exista una “fuga del Derecho del Trabajo” desamparando derechos laborales intrínsecos de trabajadores no jurídicamente dependientes, restándole importancia a las nuevas tendencias de producción y organización en el trabajo.

Al respecto, (Ermida y Hernández, 2002) afirman que:

La fuga, huida o emigración del Derecho del Trabajo se ha desarrollado notablemente en los últimos años, escudándose en reales o presuntas necesidades tecnológicas, de competitividad o de organización del trabajo, pero sin duda buscando o teniendo como efecto la colocación de un trabajador fuera del ámbito de aplicación del Derecho Laboral. Para ello se recurre a múltiples modalidades de subcontratación, tercerización, externalización, descentralización y deslaboralización, de la relación de trabajo, que se han difundido desmesuradamente: contratación de trabajadores a través de un tercero, celebración de contratos de trabajo con la forma de contratos civiles o comerciales, constitución de una empresa real o ficticiamente autónoma con trabajadores hasta ese momento dependientes de la principal, contratación con cooperativas, declaración legal de que determinados trabajadores pasan a ser “trabajadores independientes” si se inscriben

como tales en un determinado registro, presunción legal de que determinados trabajadores son autónomos o aun empresas (“unipersonales”), etcétera. (p.5)

Entre los criterios propuestos por la doctrina europea, para dar respuesta a los nuevos cuestionamientos de la subordinación, aparece la Parasubordinación, un concepto recogido en la reforma del Código Italiano de Procedimiento Civil de 1973, que en su artículo 409 No. 3, brindó una solución a los conflictos de trabajadores autónomos que desarrollaban actividades de colaboración coordinada y continua con la empresa, aplicando sobre ellos las mismas normas de trabajadores subordinados.

La Parasubordinación supone, “la existencia de personas que sin estar sujetas a una relación de trabajo subordinado, prestan colaboración continua y coordinada a la empresa, y que, por razones fácticas y de desnivel económico contratan sus servicios con ésta en condiciones de inferioridad” (Ermida y Hernández, 2002, p. 291-292).

Cabe mencionar que, la legislación italiana aplica de manera parcial estas normas sustantivas del subordinado, a los denominados parasubordinados, ello refiere a que se aplican solo algunas normas del Derecho del Trabajo, puesto que, no se pretende sustituir a la subordinación, sino que, plantea una fórmula propia de nuevas categorías de trabajo autónomo que se encuentran en la zona gris del derecho.

En este orden de ideas, distinguimos una nueva línea doctrinal que formula criterios o principios de Derecho laboral que no buscan adecuar la idea de subordinación tradicional a trabajos modernos, sino que, propone posibles soluciones a este conjunto de formas flexibles de organización laboral.

Aparentemente, con el desarrollo de este apartado, deducimos que la subordinación no es ni más ni menos el criterio más deliberado dentro del planteamiento del vínculo de la prestación de servicios en plataformas digitales; y es que, se discute mucho la existencia de

enunciados que podrían dar luces de un aparente ejercicio de autoridad regida por parte de estas empresas digitales.

Aun así, la doctrina también planteó la diferencia en el tipo de subordinación que envuelve un contrato laboral. En pocas palabras, la subordinación se encuentra presente en todos los contratos celebrados por los empleadores, sean de naturaleza laboral, civil o mercantil, siendo importante determinar cuál es el tipo de subordinación que tiene relevancia en un vínculo laboral.

A efectos de una mejor comprensión de este punto, se sugiere de la siguiente manera:

Figura 15

Cálculo de los elementos que conforman los ingresos de los repartidores en Lima, Perú.



Es un hecho que, la dependencia económica por sí sola no pudiese cubrir un análisis determinante de aplicación de protección laboral. A pesar de que, muchos autores consideran que resulta difícil de “ocultarla”, porque existen, por ejemplo, aquellos que prestan servicios de manera autónoma pero que dependen económicamente de una empresa o empleador y ello no los hace trabajadores.

Si se hiciera uso de una interpretación individual de la subordinación económica, tendríamos que la persona natural o jurídica que desembolsa la remuneración por los servicios es con quién se mantendría un vínculo laboral. Sin embargo, estaríamos redundando en una interpretación obsoleta que solo visualiza dos extremos de protección: “autónomos vs subordinados”.

En atención de ello, la doctrina europea, a raíz de los nuevos fenómenos sociales, impulsó el cambio dentro de su ordenamiento laboral, adaptando figuras modernas que se ubican en esta zona gris o punto medio entre el trabajo subordinado y la autonomía del trabajador, tales como: la parasubordinación o los TRADE, figuras que serán desarrolladas más adelante.

De este modo, deducimos que mucho de los conflictos como: a) La fuga, huida o emigración del Derecho del Trabajo, b) La educación en general y la formación profesional en particular, c) La reducción del tiempo de trabajo, y d) Las nuevas formas de organización del trabajo, buscan encubrir a la subordinación a través de una independencia aparente o una dependiente con otro empleador para situar a los trabajadores fuera del ámbito de protección del Derecho Laboral como aparentemente sucede con los trabajadores de las Plataformas Digitales. (Ermida y Hernández, 2002).

Asimismo, (Tomaya, 2005 como se citó en Celestino y Hermes, 2017) señala lo siguiente:

La crisis económica y necesidad de reducir costos laborales, la flexibilidad y desregulación legal, la falta de educación de los agentes laborales a los nuevos cambios sociales y económicos, el fenómeno de individualización de las relaciones laborales, la promoción del propio Estado de figuras no laborales-formación laboral juvenil, tercerización y creación de contratos de cuarta-quinta, así como un deficiente fiscalización estatal, crearon el marco necesario para las empresas privadas y el Estado utilicen contratos civiles que ocultaban una auténtica relación laboral.

2.9. Indicios de laboralidad en las plataformas digitales on demand economy

Varios son los indicios de laboralidad que pueden determinar quién es y no es un trabajador, pero será necesario que estos sean interpretados en contrapartida con la nueva realidad económica y digital a la que nos enfrentamos en esta nueva revolución. En ese sentido, analizaremos algunos elementos que bien podrían ser consideradas como expresiones de poder.

2.9.1. Un contrato civil no negociable entre el prestador de servicios y la plataforma digital

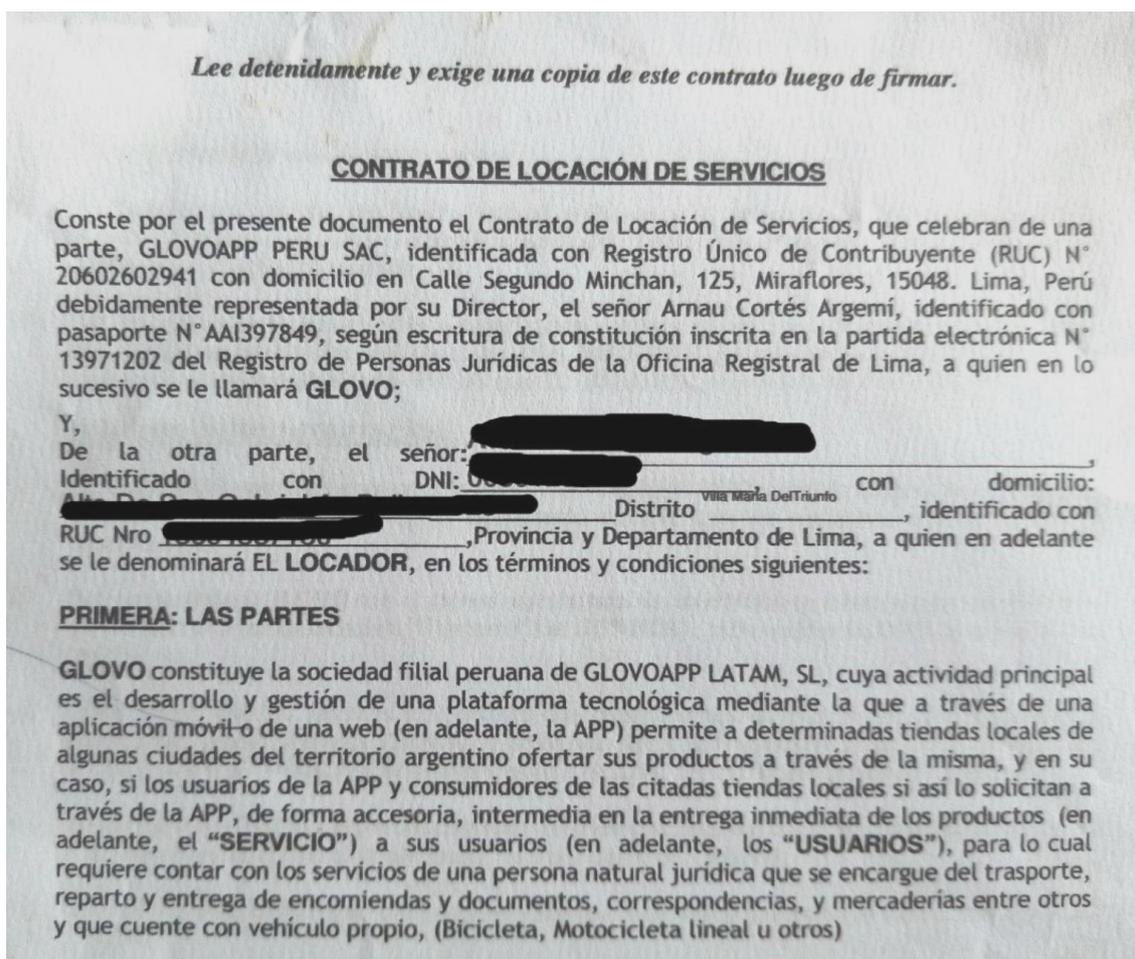
El origen del vínculo jurídico que se genera a raíz de la afiliación de los prestadores de servicios en este tipo de apps, ostenta ser de naturaleza civil, ello en cuanto son considerados autónomos. No obstante, recordemos que, ante situaciones en las que lo establecido en los documentos difiere del contexto, el principio de Primacía de la realidad, es un mecanismo de protección de derechos laborales.

Ahora bien, el prestador de servicios se somete a cláusulas contractuales no negociables, dónde se especifican los términos y condiciones de afiliación. En pocas palabras, las instrucciones del servicio que no pueden ser por ninguna forma incumplidos y/o discutidos por los “colaboradores”. Si bien, todos los aplicativos mantienen Términos y Condiciones, éstas se limitan únicamente a las políticas de uso de la plataforma, sin embargo, vemos como la mayoría de estas reglas están basadas en el servicio que ofrece el supuesto autónomo.

Un claro ejemplo de ello, son los contratos de locación de servicios que se suscribían los repartidores de delivery de las aplicaciones de Glovo en el año 2018.

Figura 16

Contrato de Locación de servicios del año 2018 de la empresa Glovo.



Nota. Adaptado de *Delivery y empleo: Diagnóstico sobre las condiciones laborales en las plataformas digitales. Caso de Lima-Perú* (p.27), por Dinegro. A., 2021.

Como se puede observar, el contrato vuelve a mencionar la actividad económica de las plataformas, siendo estas aplicaciones tecnológicas. Asimismo, el contrato incluye un consentimiento del tratamiento de datos personales de los repartidores, una constancia de recepción de los elementos de trabajo, así como una Declaración Jurada del Domicilio.

Si bien, en un contrato civil con una contraprestación de servicios de por medio, tales como el Contrato de Locación de servicios y otros más, pueden por su misma naturaleza

determinar las características del servicio, como el objeto de la contratación, la descripción de las actividades a realizar, el lugar, la forma de pago; y hasta la coordinación y supervisión de conformidad con terceros para la realización del producto final o del servicio, este por ningún motivo deberá ser incompatible con la naturaleza de la prestación.

Será necesario entonces, señalar como ejemplo a la App de Glovo que, en parte de las Condiciones Generales de Uso y Contratación de la misma, señala que es una “Plataforma de Intermediación On demand”. No señala por ningún motivo el término Intermediación laboral, puesto que esta figura implicaría el cumplimiento de ciertas obligaciones amparadas por el Derecho laboral y las diferentes legislaciones en el mundo.

Lo que diferencia entonces al trabajo en plataformas una vez más, es que se cede mano de obra por parte de una persona dispuesta a realizar una determinada tarea a otro usuario, que sería el consumidor final por medio de un aplicativo móvil.

Para tener en cuenta, sería importante mencionar lo indicado en el artículo 1764 del Código civil peruano en referencia a la locación de servicios: “Por locación de servicios el locador se obliga, sin estar subordinado al comitente, a prestarle sus servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado, a cambio de una retribución” (Código Civil, 1984).

Si bien es cierto que, la característica principal de un contrato de locación es que los locadores no se encuentran en un vínculo de subordinación, el Tribunal Constitucional aplicando el principio de primacía de la realidad, en reiteradas situaciones ha señalado criterios específicos en casos de discordancia entre la práctica y lo establecido en los documentos.

Asimismo, el Principio de Presunción de laboralidad establecido en el numeral 23.2 del artículo 23 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, señala lo siguiente: “23.2 Acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario”: (Ley 29497, 2010).

2.9.2. Instrucciones, modo y herramientas de trabajo

Tras el ingreso de un prestador de servicios a la plataforma, éste comenzará a recibir instrucciones específicas y reiteradas sobre el tiempo, lugar y modo de las funciones, a través de notificaciones en el celular y correos electrónicos.

Adicionalmente, es la misma empresa tecnológica, la que decide la zona geográfica de desempeño de labores, así como las franjas horarias en las que se les “recomienda e incentiva” a trabajar, como son usualmente en las noches de los fines de semanas, donde existe mayor demanda de los servicios.

Al respecto, una ex colaboradora de aplicativos móviles de delivery en el Perú, manifestó lo siguiente:

“No, realmente me considero trabajadora, aunque ellos quieran hacerle entender a uno que es un colaborador porque, por ejemplo, cuando tú eres un colaborador tú decides que día y a qué horas, puedes trabajar. Pero de una u otra forma tú pasas a ser un esclavo, porque mientras más alta sea tu puntuación, tú puedes elegir un horario” (Anónimo, 2019)³²

En efecto, la asignación del trabajo al repartidor dependerá en primer lugar de la localización del repartidor, conductor, o mensajero, de ahí que, se busca que el servicio se preste con la mayor rapidez y costo posible, el mismo que es analizado por el algoritmo del App, siguiendo una función de costo beneficio (Fernández, 2020).

Basado en ello, el repartidor podrá alcanzar un mayor número de realización de tareas, y con ello tendría una mejor valoración por sus servicios, puesto que, se hará con mayor eficiencia. La misma que de ser brillante podría tener beneficios como la asignación de trabajo en franjas horarias que puedan ser elegidas por el trabajador. Es decir, todo dependerá de la puntuación que reciba el prestador de servicios en la App, como la valorización de los

³² Alejandra Dinegro M. (2019, 02 de septiembre). Reportaje "La mochila pesada de los trabajadores por aplicación, en Lima". [video]. YouTube. https://www.youtube.com/watch?v=SyGt2M0Ph_w&t=306s

establecimientos, los pedidos realizados en horas de alta demanda y su índice de respuesta en los bloques de horarios elegidos para realizar sus actividades.

Así tenemos, la asignación de trabajo a los repartidores de Glovo:

“De la combinación de todo lo anterior, los criterios de asignación de trabajo-repartos, resultantes van a ser los siguientes: en primer lugar, que el repartidor esté activo y dentro de su franja horaria. A continuación, el tipo de aceptación, automática o manual. Después su disponibilidad, esto es, que esté libre, en fase final de entrega de un producto o, incluso, si así se solicita, en fase de espera de la recepción de un producto. Por último, la proximidad física al lugar de la recogida o adquisición y posterior entrega”³³. Sentencia 01818/2019 (2019).

Otro punto que llama la atención, es la entrega de implementos de trabajo en los aplicativos de delivery, los mismos que han sido diseñados por las plataformas, para poder transportar de la manera más “cómoda y funcional” posible todo aquello que ocupe exactamente dentro de la misma, nos referimos a la “mochila o caja” que identifica a un repartidor de una determinada empresa.

Al respecto, Dinegro, (2021) menciona que, en el 2021, la plataforma Pedidos Ya (ex Glovo en el Perú) estableció como anexo de un nuevo contrato, la prestación de servicios de publicidad, puesto que, anteriormente era criticable que se les exija el pago por la adquisición de mercancía con logos de la empresa que hacía publicidad gratuita a través de los repartidores.

2.9.3. Fiscalización de labores

Partiendo de la premisa anterior, y del contexto que publicitan estas plataformas, tras ofrecer trabajos independientes, es indispensable recalcar el papel fundamental de la tecnología

³³ Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Asturias. (2019, 25 de julio). Sentencia Social N° 1818/2019 (Martín Morilo, Jesús María, M.P.). <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openCDocument/25652db5eef3ee8d84b8072b28c6b92a38fff30195a2b598>

en la fiscalización de labores, ello en tanto, el control que se implementa no es ejercido por personas físicas, sino, por los algoritmos de la aplicación. Es decir, a partir de los datos obtenidos sobre el proceso de la prestación de servicio, los algoritmos podrán determinar la localización de los trabajadores.

Así pues, parte de la revolución de la economía de plataformas es también la inclusión de la Inteligencia Artificial (IA) como complemento del trabajo. Los algoritmos cobran protagonismo en la calificación del servicio, éstos miden el rendimiento y los clasifican de acuerdo a la valoración de los consumidores finales.

Entonces, los elementos valorativos de control y gestión algorítmica son: 1. Tasa de rechazo y aceptación de pedidos. 2. Valoración de los clientes y negocios 3. Niveles de competencia de los trabajadores. 4. Aceptación de las instrucciones de trabajo establecidas en los términos y condiciones de las plataformas (Negri et ál., 2020).

A manera de reflexión, estamos frente a una situación en la que, los repartidores o conductores de estas plataformas, trabajan sin una jornada laboral diaria; puesto que compiten entre ellos para tener mayores solicitudes de servicio y poder recolectar mayores ganancias, que por cierto se encuentran fijadas por la gestión algorítmica de cada plataforma. Sin dejar de mencionar que, reciben penalizaciones o sanciones cuando se encuentren inoperativos en la plataforma.

En efecto, una puntuación negativa y la inoperatividad en la plataforma, repercute indiscutiblemente en el desempeño de labores, situación que sin duda es desequilibrada y unilateral, pues no existe la opción de calificar aquellos clientes que brindan una mala calificación basada en hechos no reales. (López, 2020)

En ese sentido, el poder de dirección que ejercen las plataformas las resulta contradictorio de la autonomía de labores. Los trabajadores de plataformas son supervisados y sancionados constantemente.

2.9.4. Remuneración en las plataformas digitales

Como hemos reiterado a lo largo de la investigación, más allá de los conceptos que se toman en cuenta para la constitución del pago final por entrega realizada en la plataforma, en términos generales los ingresos se incrementan por más horas de conexión en la plataforma, situación que es precaria.

Según lo manifestado en una última encuesta realizada en el año 2019, el 35% de 200 personas afirmó que trabaja 13 horas diarias aproximadamente, el 32% lo hacía por 10 horas consecutivas, el 21% por 8 horas y un 12 % trabajaba diariamente 6 horas.

De acuerdo a Glovo, la tarifa por el servicio es establecida por la plataforma, y varía de acuerdo al tiempo y distancia de ejecución del pedido. Este sistema varía aún más, cuando se realiza una solicitud a un negocio que no es aliado de Glovo, en este caso el rider con autorización del consumidor abonará el precio del producto del establecimiento, la misma que será descontada de la tarjeta de crédito o débito del solicitante.

Lo que resulta controversial son los cambios constantes de las plataformas en las tarifas del servicio, las mismas que afectan directamente a los repartidores. Recordemos que, según la encuesta antes citada, el 73% de los trabajadores de aplicativos móviles de delivery en el Perú, mantienen como único ingreso principal, lo que perciben en la plataforma.

Figura 17

Primera encuesta realizada a repartidores de delivery en Lima, Perú en el año 2019



Nota. Adaptado de *Delivery y empleo: Diagnóstico sobre las condiciones laborales en las plataformas digitales. Caso de Lima-Perú* (p.27), por Dinegro, A., 2021.

En añadidura, recordemos que un grupo de repartidores de la Glovo realizó una protesta en octubre del 2020, frente a las instalaciones de la empresa, esto debido a que, para dicho mes, la tarifa base se reduciría de S/. 2.50 a S/. 1.20.

Así pues, recordemos que un factor adicional es sobre la subordinación económica, la misma que representa que los trabajadores no perciben las ganancias por cada servicio de manera directa, pues deberán esperar la facturación correspondiente emitida por la plataforma.

2.10. Análisis doctrinal y jurisprudencial de la relación jurídica entre las plataformas digitales on demand economy

Como se ha señalado en párrafos anteriores existe una variedad de indicios de laboralidad que contemplan la posibilidad de señalar que estamos frente a una relación jurídico laboral; sin embargo, será necesario analizar el pronunciamiento de diferentes legislaciones en el mundo en referencia al tema de investigación, para observar sus posiciones, la tendencia, y la exposición de motivos de cada tribunal o autoridad internacional. Asimismo, desarrollaremos antecedentes normativos adaptados en diferentes legislaciones alrededor el mundo.

2.10.1. Sentencias más relevantes a nivel internacional

Tabla 1

Cuadro comparativo de las sentencias judiciales más relevantes sobre trabajo en Plataformas digitales

PAIS	NÚMERO DE SENTENCIA O EXPEDIENTE	JUZGADO	PRONUNCIAMIENTO JUDICIAL
REINO UNIDO	<i>James Farrar y Yaseen Aslam vs Uber</i> ³⁴	Corte Suprema del Reino Unido	<p>El pasado 19 de febrero de 2021, la Corte Suprema de Reino Unido falló a favor de dos demandantes, quienes señalaron que eran trabajadores de UBER.</p> <p>Entre los elementos jurídicos que sustentaron la sentencia, se consideraron los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Uber estableció la tarifa, lo que significa que dictaba cuánto podrían ganar los conductores. • Uber estableció los términos del contrato y los conductores no tenían voz en ellos. • La solicitud de viajes está restringida por Uber, que puede penalizar a los conductores si rechazan demasiados viajes. • Uber monitorea el servicio de un conductor a través de la calificación de estrellas y tiene la capacidad de terminar la relación si después de repetidas advertencias esto no mejora. (Mary-AnnRusson, 2021). <p>La decisión judicial sigue causando controversia, pues se suma a la lista de sentencias alrededor del mundo</p>

³⁴ United Kingdom Supreme Court (19, February, 2021). UKSC 5. <https://www.bailii.org/uk/cases/UKSC/2021/5.html>

que dictaminan que Uber debe considerar como trabajadores a los conductores que se afilian a su plataforma; no obstante, cada proceso se ciñe a situaciones específicas.

PAIS	NÚMERO DE SENTENCIA O EXPEDIENTE	JUZGADO	PRONUNCIAMIENTO JUDICIAL
ESPAÑA	Sentencia N° 53/19 ³⁵	Juzgado N° 33 de Madrid	<p>En fecha 11 de febrero de 2019, el juzgador consideró que existen indicios de laboralidad suficientes para acreditar un vínculo de subordinación entre GLOVOAPP23 y los repartidores.</p> <p>Entre las características más importantes de esta sentencia tenemos:</p> <p>Indicios de laboralidad:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Prohibición de uso de la imagen corporativa de GlovoApp23 SL y tampoco en sus perfiles sociales. - Duración de la jornada en 40 horas. - Prohibición de elementos distintivos corporativos propios o diferentes de Glovo. - Deberá comunicarse permanentemente por correo electrónico con Glovo. - Evaluación del trabajo a través de la asignación de tareas mediante GPS, que también resulta en saber la ubicación exacta de los colaboradores en todo momento. <p>Asimismo, se resalta que la sentencia señala que, si el repartidor no cuenta con elementos como la mochila, bicicleta y smartphone, podría desvincularse de la misma plataforma, es decir no podría emplearse en la misma. De tal manera que, en la legislación española, esta situación se conoce</p>

³⁵ Juzgado de lo Social n°33 (2019, 11 de febrero). Sentencia N° 53/19 (José Pablo Aramendi Sánchez, M.P.). https://www.ugt.es/sites/default/files/sentencia_glovo_ugt_febrero2019.pdf

como ajenidad de la marca, requisito para considerar una relación laboral en la legislación española.

PAIS	NÚMERO DE SENTENCIA O EXPEDIENTE	JUZGADO	PRONUNCIAMIENTO JUDICIAL
ESPAÑA	STS 2924/2020 ³⁶	Tribunal Supremo. Sala de lo Social. Madrid	<p>El 25 de septiembre de 2020, el Tribunal Supremo de Madrid calificó a los trabajadores de plataformas digitales de reparto como “falsos autónomos”.</p> <p>El tribunal señala nuevos indicios de laboralidad entre la relación de GLOVOAPP y el demandante. En ese sentido se señala:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Glovo tiene un sistema de puntuación, clasificando a los trabajadores en tres categorías: principiante, junior y senior. Asimismo, el sistema de puntuación condiciona la libertad de cada repartidor, porque si se encuentra disponible en franjas horarias de alta demanda su puntuación disminuye y con ello su rentabilidad económica. - La geolocalización por GPS del actor al momento de realizar sus actividades, es relevante para marcar un indicio de dependencia sobre control empresarial. - Glovo toma todas las decisiones comerciales: precios por los servicios, forma de pago y la remuneración de los repartidores, todos fijados por la empresa. - Si bien los repartidores asumen los riesgos frente a los consumidores finales, característica que no es parte de una relación laboral. El Tribunal no toma en cuenta dicha circunstancia por todos los argumentos expuestos anteriormente. - Glovo no es una mera intermediaria, por el contrario, realiza una labor de recadería y mensajería, fijando los precios y condiciones de pago del servicio.

³⁶ Tribunal Supremo. Sala de lo Social (2020, 25 de septiembre). STS 2924/2020 (Juan Molins García- Atance, M.P.). <https://www.poderjudicial.es/search/openDocument/05986cd385feff03>

PAIS	NÚMERO DE SENTENCIA O EXPEDIENTE	JUZGADO	PRONUNCIAMIENTO JUDICIAL
ARGENTINA	Sentencia Interlocutoria Definitiva N° 1141 ³⁷	Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo N° 37	<p>El 19 de marzo del 2019, un grupo de trabajadores de la Comisión Directiva de la Asociación de Personal de Plataformas, demanda a la empresa RAPPI, por haberlos bloqueados, luego de que los actores hayan asumido cargos en esta agrupación.</p> <p>En el análisis se reconoce que, existe una transgresión a la libertad sindical que reconoce el ordenamiento jurídico laboral argentino. La magistrada en el caso, resolvió que ha lugar a la medida innovativa impuesta. En ese sentido, dispuso que RAPPI ARG SAC. desbloquee de sus plataformas a los demandantes, para que continúen prestando servicios a través del aplicativo móvil. Asimismo, dispuso que el presente mandato judicial deberá hacerse efectiva dentro del plazo de 24 horas, de lo contrario se aplicaría \$3.000 de multa por cada día de demora.</p>
ESTADOS UNIDOS	Case No. CV 13-03826-EMC ³⁸	United States District of California	<p>El 29 de marzo de 2019, el Tribunal del distrito norte de California, expide una orden de moción que otorga a los demandantes, la aprobación preliminar del acuerdo de la demanda colectiva. El petitorio de la demanda consistía en el reconocimiento como trabajadores de los prestadores de servicios de la App de UBER.</p> <p>Tras, cinco años de litigio contencioso, las partes llegan a un acuerdo de conciliación, la cual se resumen en:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Uber modificará alguna de sus políticas que atañen a los conductores. - Uber pagará el monto de \$ 20.000.000 dólares, las cuales serán compensadas entre los actores y dependerá de las millas conducidas durante la App. - Los trabajadores que deseen conservar su derecho a formar parte de otro caso en contra de Uber, no recibirán pago indemnizatorio alguno. <p>Si bien esta sentencia, no conduzco a un pronunciamiento de fondo y hay quienes argumentan que fue un aprovechamiento de los abogados de los demandantes. Este caso, es uno de los más relevantes, para considerar que un Tribunal consideró que existían indicios para considerar a dicho conflicto como una demanda colectiva.</p>

³⁷ Poder Judicial de la Nación (2019, 19 de marzo). Sentencia Interlocutoria Definitiva N° 1141 (Stella Maris Vulcano, M.P.). <https://s3.amazonaws.com/public.diariojudicial.com/documentos/000/085/303/000085303.pdf>

³⁸ United States District Court Northern District of California (29 March, 2019). Case No. 13-cv-03826-EMC (Edward M. Chen, M.P.). https://casetext.com/case/oconnor-v-uber-techs-inc-32?_cf_chl_jschl_tk__=pmd_e98cb09414085c24f3e5643a0e17aeb55ea23f49-1626927857-0-gqNtZGzNAjjcnBszQl6

PAIS	NÚMERO DE SENTENCIA O EXPEDIENTE	JUZGADO	PRONUNCIAMIENTO JUDICIAL
BRASIL	Exp. N° 0011359-34.2016.5.03.0112 <i>Rodrigo Leonardo Silva Ferreira Vs. Uber Do Brasil Tecnologia LTDA</i> ³⁹	33° Juzgado de Trabajo de Turno de Belo Horizonte	<p>El 13 de febrero, de 2017, una sentencia, del 33° Juzgado Laboral de Belo Horizonte, concluyó que existía una relación laboral entre UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA y el recurrente. Ello en relación de la aplicación del Principio de Primacía de la realidad y la necesidad de reconocer que este tipo de plataformas digitales representa un nuevo modelo de negocio.</p> <p>Entre los indicios de laboralidad que se reconocen en esta sentencia, Todolí, A. (2017) manifiesta:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Onerosidad: Uber genera un sistema de incentivos que benefician a quienes aceptan el 85% de los servicios solicitados - Personalidad: La plataforma, indica que está prohibido ceder la cuenta del conductor a otro usuario distinto. Para ello, el juez rescató el testimonio del Sr. Charles Soares Figueiredo: “<i>no se podía poner a nadie en su lugar, que ello sería una falta grave, so pena de bloqueo definitivo de la plataforma</i>” - No eventualidad: Uber bloquea a aquellos usuarios que permanecen inactivos en la aplicación. Para evitar ello, persuade a la conexión de los conductores a través, de recurrentes correos electrónicos. - Subordinación: La evaluación constante ejercido por Uber, así como las sanciones a los conductores por una baja evaluación son medios directos de control.

³⁹ 33° Juzgado laboral de Belo Horizonte (2017, 13 de febrero). Proceso No. 0011359-34.2016.5.03.0112 (Márcio Toledo GonÇalves, M.P.). <https://www.conjur.com.br/dl/juiz-reconhece-vinculo-emprego-uber.pdf>

2.10.2. Antecedentes normativos de derecho comparado

A propósito de la jurisprudencia comparada, también es importante comprender porque es necesaria adaptar nuevas modalidades de trabajo. Si bien es cierto que, el Derecho del Trabajo, es garantista y por ende puede flexibilizarse para brindarle la mejor garantía de protección a los trabajadores. También es cierto que, obligar a que se siga emitiendo leyes o decisiones desde un análisis tradicional, atenta contra los modelos económicos que brindan economía, desarrollo y sobre todo empleo.

Ahora bien, la legislación laboral internacional ya abrió el debate y la posibilidad de regular aquellas modalidades que se encuentran en el medio de un trabajador autónomo y subordinado, especialmente en países de Europa dónde este tipo de prestación de servicios se encuentra implantada desde hace muchos años atrás. A continuación, detallaremos algunos antecedentes normativos:

2.10.2.1. Unión Europea

Tabla 2

Comparación de figuras jurídicas sobre Trabajador Autónomo Económicamente Dependiente en la Unión Europea

PAÍS	FIGURA NORMATIVA	CARACTERÍSTICAS
ESPAÑA	Trabajador Autónomo económicamente dependiente (TRADE)	<p>En el Capítulo III del Estatuto del trabajo autónomo español, Ley (2007)⁴⁰, se reconoce la figura del TRADE (Trabajador autónomo económicamente dependiente), cuyo concepto se refiere a:</p> <p>Aquéllos que realizan una actividad económica o profesional a título lucrativo y de forma habitual, personal, directa y predominante para una persona física o jurídica, denominada cliente del que dependen económicamente por percibir de él, al menos, el 75 por ciento de sus ingresos por rendimientos de trabajo y de actividades económicas o profesionales. (Ley 20, 2007).</p> <p>Entre alguna de las características de este dispositivo se encuentran:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Qué el dependiente y el cliente establezcan una relación mediante un contrato escrito. - Que el dependiente no subcontrate total o parcialmente su actividad a terceros.

⁴⁰ Jefatura del Estado español. (2007, 11 de julio). *Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo*. Boletín Oficial del Estado núm. 166 de 12 de julio de 2007. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-13409>.

PAÍS	FIGURA NORMATIVA	CARACTERÍSTICAS
ESPAÑA	Trabajador Autónomo económicamente dependiente (TRADE)	<p>Asimismo, entre los deberes y derechos de los TRADE se encuentran:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Igualdad ante la Ley - Derechos colectivos como: Afiliación al sindicato o asociaciones empresariales, ejercer la actividad colectiva de defensa de sus intereses, entre otros. - Derecho a la formación y readaptación profesional. - Asistencia de prestaciones sociales suficientes: Afiliación a la seguridad social - Protección de seguridad y salud en el trabajo. - Jornada de la actividad profesional interrumpida de su actividad anual de 18 días hábiles. - Horario de actividad procurará adaptarse a la vida familiar, personal del TRADE.
ITALIA	Trabajador Parasubordinado	<p>En el libro V del Código Civil Italiano, contempla las siguientes figuras: 1. Trabajo subordinado. 2. Trabajo autónomo. No obstante, todas aquellas figuras no reguladas, fueron reformadas mediante la Ley de Biagi. (Ley 30, 2003)⁴¹.</p> <p>La figura atípica del trabajo Parasubordinado o también denominado trabajador autónomo dependiente económicamente, tiene como elementos principales la colaboración continua y coordinada con un solo cliente, a pesar de que no exista una relación de subordinación.</p> <p>Esta forma de colaboración, trae consigo un contrato de colaboración de proyectos. Asimismo, esta modalidad requiere:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La apertura de Partida IVA. - Inscripción en el Registro de Empresas. - Inscripción en el INPS: Inscripción como autónomo ante el Instituto de Previsión Social. <p>Por otro lado, los requisitos de esta modalidad de contrato señalan:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La continuidad de las labores. - La coordinación de acuerdo a la necesidad del cliente o persona jurídica, siempre y cuando no disminuya la autonomía del prestador de servicios. - La autonomía del trabajador implica la elección del tiempo, modalidad y ejecución del contrato.

Como hemos señalado, el fenómeno de la on demand economy, en el ordenamiento jurídico peruano es atípica, por más que muchos actuales proyectos del Congreso peruano, intenten brindar una protección laboral a los prestadores de servicios, de manera muy totalista (o eres autónomo o eres subordinado). De esta manera no se contempla la posibilidad de proteger y generar un equilibrio sobre aquellas modalidades que se encuentran en la Zona gris

⁴¹ Camera dei deputati ed il Senato della Repubblica do Italia. (2003, 14 de febrero). *Ley N°30*. Gazzetta Ufficiale Della Repubblica italiana n.47. <https://www.normattiva.it/atto/caricaDettaglioAtto?atto.dataPubblicazioneGazzetta=2003-02-26&atto.codiceRedazionale=003G0036&tipoDettaglio=originario&qId=&tabID=0.09061352903824438&title=Atto%20originario&bloccoAggiornamentoBreadCrumb=true>

de del derecho, que implican la autonomía laboral con dependencia económica, que exigen la posibilidad de brindar protección de derechos sociales.

2.10.2.2. La Ley Rider española

Al término de la presente investigación, un precedente legislativo importante fue emitido en España, país con mayor cantidad de estudios y pronunciamientos sobre el trabajo en Plataformas digitales lleva consigo durante los últimos tiempos.

La denominada Ley Rider (2021)⁴², tiene antecedentes en septiembre del año 2020, cuando el Tribunal Supremo de España consideró que los trabajadores de plataformas digitales de reparto (delivery) eran “falsos autónomos”.

Esta decisión trajo consigo muchas controversias, por lo que, tras reuniones con sindicatos de trabajadores de plataformas y representantes del empresariado, el 11 de mayo de 2021, España viene liderando una adaptación de vanguardia sobre el trabajo de reparto en plataformas digitales.

El Decreto Ley 9/2021, garantiza derechos laborales a los prestadores de servicios e incorpora al Estatuto de los trabajadores a aquellos que se dediquen a las actividades consistentes en el reparto o distribución de cualquier producto mediante una gestión algorítmica.

El texto en manifiesto, señala lo siguiente:

Uno. Se introduce una nueva letra d) en el artículo 64.4, con la siguiente redacción:

«d) Ser informado por la empresa de los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afectan a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles.»

⁴² Jefatura del Estado español. (2021). *Decreto Ley 9/2021.Disposiciones Generales. Boletín Oficial del Estado núm. 113, del 12 de mayo de 2021.* <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2021/05/11/9>

Dos. Se introduce una nueva disposición adicional vigesimotercera, con la siguiente redacción:

«Disposición adicional vigesimotercera. *Presunción de laboralidad en el ámbito de las plataformas digitales de reparto.*

Por aplicación de lo establecido en el artículo 8.1, se presume incluida en el ámbito de esta ley la actividad de las personas que presten servicios retribuidos consistentes en el reparto o distribución de cualquier producto de consumo o mercancía, por parte de empleadoras que ejercen las facultades empresariales de organización, dirección y control de forma directa, indirecta o implícita, mediante la gestión algorítmica del servicio o de las condiciones de trabajo, a través de una plataforma digital.

Esta presunción no afecta a lo previsto en el artículo 1.3 de la presente norma.» (2021, p. 5-6).

La parte resaltante de esta normativa, es la presunción de laboralidad. Si bien, el Estatuto de Trabajo establecía de manera general que la carga de la prueba del trabajador estaba limitada a demostrar una prestación de servicios a cambio de una retribución con un empresario. En la disposición vigesimotercera se señala que, será un requisito indispensable que, el trabajo sea exclusivamente de reparto y que el control o las condiciones de trabajo se realicen de manera directa, por una plataforma digital y/o a través de la gestión algorítmica.

Sobre este apartado, Todolí señala:

La razón para esta concreta redacción no parece que sea otra que las dificultades de alcanzar un acuerdo en el dialogo social. De esta forma, esta norma es el producto de una composición de intereses contrapuestos. De un lado, tenemos **una formulación en forma de “presunción”, deseada por la parte patronal**, que reduce la efectividad de la norma al limitar sus efectos a los de carácter procesal. Por el otro lado, se está ante

una formulación de inclusión declarativa en el ET, deseada por los sindicatos, que implica que todos aquellos que cumplan una serie de requisitos serán “automáticamente” incluidos en el Estatuto de los Trabajadores. Así, la norma final publicada en el BOE acaba incorporando las dos facetas: de un lado, se establece en forma de presunción, de otro lado, se fija una serie de requisitos que, en caso de cumplirse implicará que se está materialmente, y no solo procesalmente, ante un trabajador laboral. (2021)

Por otro lado, la gestión algorítmica que rige en las plataformas digitales, deberá ser transparente y comunicada a quienes afecten la toma de decisiones de los aplicativos móviles de reparto. Sin duda, este apartado de la norma resulta novedoso en cuánto va de acuerdo al desarrollo de la realidad de la sociedad, trabajos donde el control y la fiscalización de labores, hace uso de la tecnología casi en su totalidad.

2.10.2.2.Latinoamérica

Las plataformas digitales en la región Latinoamericana han generado un nuevo mercado de oportunidad laboral y productiva para todos los sectores sociales y empresariales.

Así, a través de la tecnología los proveedores han encontrado nuevas formas de vender sus productos y tener mayor alcance a las personas; y los trabajadores han encontrado nuevas formas de generar ingresos para los migrantes y jóvenes ante un contexto laboral latinoamericano que enfrenta mayores desafíos como la informalidad, la falta de inserción laboral, entre otros.

Dentro del contexto regional, las propuestas normativas se han enfocado en diferentes sectores de las plataformas digitales. Cabe resaltar, que la mayoría de ellas sólo se encuentran en propuestas, como sabemos la tendencia de las reformas en Latinoamérica requieren pasar por una serie de análisis y situaciones controversiales. Además, que, a diferencia de la Unión Europea, no hay figuras normativas en el propio ordenamiento que adapten a aquellos

trabajadores que se encuentran en medio de la autonomía o subordinación. Algunas de las propuestas recientes y resaltantes, son las siguientes:

Tabla 3

Comparación de figuras jurídicas sobre Trabajador Autónomo Económicamente Dependiente en Latinoamérica.

PAÍS	PROPUESTA NORMATIVA	CARACTERÍSTICAS
CHILE	Regula a las aplicaciones de transporte remunerado de pasajeros y los servicios que a través de ellas se presten <i>“Ley Uber”⁴³</i>	<p>El objetivo del proyecto de Ley es regularizar el sector transporte de las plataformas digitales. Esta regulación incluye a plataformas como Cabify, Beat, Uber, entre otras.</p> <p>Entre las características principales de la propuesta normativa se encuentran las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Define a las empresas de Aplicación de Transporte (EAT). - La creación un registro público con la información de los conductores, vehículos y la plataforma a la que pertenecen. - Los choferes deberán contar con una licencia profesional de conducción (A-1, A-2 o A-3). - Los colaboradores deberán presentar sus certificados de antecedentes. - Las empresas deberán contar con un domicilio físico y constituido en el país para que exista un mejor canal de comunicación con las mismas.
ARGENTINA	Estatuto del Trabajador de Plataformas Tecnológicas ⁴⁴	<p>El objetivo de esta propuesta normativa, es regular las relaciones laborales en plataformas tecnológicas debidamente registradas.</p> <p>Este cuerpo normativo contempla:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Se configura la relación de trabajo siempre y cuando una persona física se registre en una persona tecnológica como prestador de la movilidad para la distribución de productos a clientes mediante el pago de una remuneración. - Los trabajadores podrán vincularse a dos tipos de modalidades: Autónoma o dependiente. Para la primera se deberá registrar un máximo de 21 horas semanales de conexión. El segundo, deberá cumplir entre 21 y 48 horas semanales de conexión. - Remuneración mínima garantizada: Los trabajadores dependientes percibirán una remuneración mínima equivalente al monto del salario mínimo vital.

⁴⁴ Senado de la República de Chile. (2018, 20 de julio). *Regula a las aplicaciones de transporte remunerado de pasajeros y los servicios que a través de ellas se presten*. Boletín 11934-15. <https://www.senado.cl/llega-al-senado-la-llamada-ley-uber-taxis-podran-incorporar/senado/2019-04-08/171003.html>

PAÍS	PROPUESTA NORMATIVA	CARACTERÍSTICAS
COLOMBIA	Proyecto de Ley No. 246-2020	<p>El objetivo de este proyecto de ley es proteger el trabajo en entornos digitales, mediante la contratación de colaboradores autónomos de Plataformas digitales.</p> <p>De manera similar, al proyecto de ley argentino, se pretender brindar la opción al trabajador para que elija una forma de contratación: autónoma o subordinada. Ello porque la mayoría de propuestas legislativas no toma en cuenta la opinión de los trabajadores, lo que llevaría a un gran riesgo; puesto que todos los vínculos entre colaboradores y plataformas es netamente laboral.</p> <p>Por otro lado, la novedad de esta regulación recae en la obligación de la contratación de seguros sociales que cubran riesgos como accidentes, pérdida de elementos necesarios para la labor, entre otros.</p>

2.10.3. Plataformas on demand economy en el Perú: Problemática jurídica

En el trayecto de la presente investigación, hemos desarrollado el concepto de Economía colaborativa, desde su origen y evolución conceptual como modelo económico a través del tiempo. Asimismo, hemos reconocido aquellos indicios de laboralidad presentes en la relación entre los trabajadores y las plataformas digitales, las mismas que han sido reconocidas por el derecho comparado.

En esa línea, debemos precisar los diferentes acontecimientos sociales como jurídicos que se han ido manifestado en los últimos años en la realidad peruana, en referencia al trabajo en plataformas digitales, más aún cuando, los aplicativos de transporte y de delivery se presentan en mayor oferta para todos los ciudadanos.

En el Perú, aún no existe una resolución judicial que haya determinado la existencia de un vínculo laboral entre trabajadores y plataformas digitales; no obstante, existen más de cinco proyectos de ley que intentan reconocer derechos laborales a estos prestadores de servicios.

En ese sentido, desarrollaremos alguno de los proyectos de ley vigentes presentados al Congreso de la República del Perú.

2.10.3.1. Proyectos de Ley del Congreso peruano sobre plataformas digitales

Tabla 4

Cuadro comparativo de los últimos proyectos de ley sobre plataformas digitales en el Perú.

N° PROYECTO DE LEY	NOMBRE DE LA LEY	CARACTERÍSTICAS
<p>Proyecto de Ley N° 4144/2018-CR</p>	<p>“Ley que regula la labor del trabajador por plataforma digital”.</p>	<p>Entre las características principales de la propuesta normativa se encuentran:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Define los con términos de: empresas de servicio digital y trabajador digital. - Define la relación de entre la empresa y el trabajador digital, como “Trabajo Digital Dependiente,”, siendo esta una relación laboral dependiente. - Las empresas tendrán que ser responsables frente a los clientes en referencia a los inconvenientes surgidos por el servicio. - Las empresas tengas que tener la iniciativa de mejorar la calidad de sus trabajadores digitales a través de cursos, capacitaciones, que serán asumidos por la empresa. - Respecto a la terminación de “contrato de trabajo”, los trabajadores podrán renunciar con un pre aviso de 15 días, no obstante, el empleador podrá exonerarlo de ese plazo. Asimismo, en caso el empleador quiera separar del empleo del trabajador sin expresión de causa, deberá otorgarle un pre aviso de 15 días pagándole una indemnización equivalente a la remuneración. - Los trabajadores deberán encontrarse activos en el sistema de seguridad social de pensiones y de salud, previamente a la afiliación de alguna plataforma digital. - Los valores de las pólizas por seguros no podrán ser asumidos únicamente por los trabajadores y deberán amparar como mínimo: La posible muerte o incapacidad total permanente en accidentes en el ejercicio de sus funciones y la posible muerte o incapacidad total y permanente como consecuente de hurto o tentativa durante la prestación de un servicio o en cumplimientos de sus funciones con la empresa digital.
<p>Proyecto de Ley N° 4243/2018-CR</p>	<p>Ley del empleo digno que regula a los trabajadores de plataformas digitales</p>	<p>Esta iniciativa parlamentaria tiene como objetivo principal establecer el carácter “laboral” de la relación ente las plataformas digitales y los trabajadores de las mismas.</p> <p>Entre sus características principales se encuentran:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Define a las plataformas digitales como la empresa empleadora que ejerce funciones de dirección o administración de la misma. - Se establecerá un contrato de trabajo entre ambas partes la misma que deberá constar en escrito, y en los plazos legales establecidos. Además, se deberá entregar una copia al trabajador y otra a la Autoridad del Trabajo. - Las plataformas tendrán responsabilidad sobre todo lo relacionado a las mismas: contenido, información, datos y funcionamiento, así como las acciones de sus trabajadores o afiliados.

N° PROYECTO DE LEY	NOMBRE DE LA LEY	CARACTERÍSTICAS
<p>Proyecto de Ley N° 5192/2020-CR</p>	<p>“Ley que regula el trabajo de reparto de productos a domicilio a través de vehículos menores motorizados y no motorizados”.</p>	<p>Como bien indica el propio nombre de la norma, se aplicaría a todos aquellos proveedores de servicios que a través de repartidores que trasladan productos a domicilio en vehículos motorizados y no motorizados, independientemente si se realizan por medios físicos digitales o sistemas análogos.</p> <p>En ese sentido, vemos que esta propuesta legislativa tiene un enfoque más amplio, pues no regula solo al servicio de delivery en plataformas digitales, sino al rubro de negocio en nuestro país.</p> <p>Entre las características principales de esta norma se encuentran:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Configura el vínculo jurídico entre plataformas digitales y proveedores de servicios como una relación laboral. - Son las empresas proveedoras del servicio quienes deberán ofrecer al cliente alternativas de solución frente a inconvenientes con la misma. - Se emitirán ordenes de servicio por cada producto a entregar y el cliente deberá firmar una documentación colocando su número de DNI y firma dando conformidad a la entrega del producto. - Se deberá remitir a la Autoridad de Trabajo una copia original del contrato celebrado entre el proveedor y el repartidor, en un plazo mínimo de 48 horas. - Se creará el denominado “Registro de Proveedores de Reparto a Domicilio a través de vehículos menores motorizados y no motorizados” a cargo del Ministerio de Transportes y Comunicaciones (MTC), quienes se encargarán de emitir la autorización a los vehículos que registren los proveedores de servicios. - De no cumplir con los preceptos establecidos en la norma, podría acarrear las sanciones como: multas, cierre temporal del establecimiento o plataforma virtual, así como la clausura del establecimiento o cierre definitivo de la plataforma virtual.
<p>Proyecto de Ley N° 6600/2020-CT</p>	<p>“Que regula a las empresas proveedoras de servicios de taxi por aplicativos tecnológicos móviles-App”</p>	<p>El objetivo de la ley es regular a todas aquellas empresas proveedoras de servicios de taxi por aplicativos tecnológicos a través de la creación de un registro nacional de empresas proveedoras de servicios de taxi por Apps.</p> <p>El cuerpo normativo contempla:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La Creación de un Registro nacional de empresas proveedoras de servicios de taxi por Apps, el mismo que será manejado por el MTC. - Las empresas deberán registrarse en SUNARP el MTPE y MTC para la autorización de inicio de actividades. Asimismo, toda la información que se declare deberá encontrarse en línea para que las instituciones como el Ministerio del Interior, el Ministerio de Justicia y el INDECOPI tengan acceso a ello. - Los taxis por aplicativos, también serán sancionados administrativamente bajo la reglamentación aplicada por el MTC. - Las empresas serán responsables solidariamente de todas aquellas sanciones administrativas y responsabilidades penales y civiles que resulten de la ejecución del servicio. - El vínculo establecido entre las plataformas y los conductores es “Intermitente”, por su naturaleza discontinua. En ese sentido, será regido por los alcances del régimen laboral privado.

N° PROYECTO DE LEY	NOMBRE DE LA LEY	CARACTERÍSTICAS
Proyecto de Ley N° 7567/2020-CR	Ley que garantiza condiciones mínimas laborales para los trabajadores que prestan servicios de reparto o movilidad mediante plataforma digital.	<p>Esta propuesta normativa, resulta bastante interesante porque inicia definiendo la situación actual de los trabajadores de plataformas digitales, a razón de que no existe una regulación para este tipo de servicios.</p> <p>En ese sentido, desarrollaremos, algunas características importantes sobre ley:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Establece que el vínculo jurídico ente las plataformas digitales y los trabajadores es laboral. - Lo trabajadores tendrán derecho a lo siguiente: <ul style="list-style-type: none"> a. Seguro de atención de salud. b. Pago anual de una Unidad impositiva tributaria (UIT) por pago de mantenimiento, revisiones técnicas, equipamiento personal, accidentes y otros. El mismo que deberá repartirse en tres armadas. c. Pago de utilidades anual de acuerdo a las leyes nacionales vigentes.

Como se aprecia, la mayoría de Proyectos de Ley intenta regular el vínculo jurídico entre plataformas digitales y trabajadores, otorgándoles derechos laborales y los beneficios sociales que correspondan. Si bien, quedó demostrado la subordinación que ejercen las Apps, a través de la gestión algorítmica de control y fiscalización de labores. Es importante mencionar, que las propuestas legislativas se basan en la actual legislación laboral peruana, y la noción de tipicidad de un contrato laboral.

Así, cuestionamos las iniciativas, por los siguientes motivos:

- No se está tomando en cuenta el modelo de negocio de las plataformas digitales on demand.
- Resulta deficiente una regulación dirigida a todos los trabajadores de plataformas digitales, sin tomar en cuenta que existen aquellos prestadores de servicios que no trabajan regularmente en la plataforma y cuyo ingreso económico no es el principal para su subsistencia. No obstante, reconocemos que, según los últimos estudios presentados, señalan que todos los trabajadores de plataformas se desarrollan con la remuneración que reciben de las apps.

- Recordemos que el propio prestador de servicios asume los daños o inconvenientes de la realización del servicio, o la posibilidad de trabajar en diferentes aplicativos, como las apps del sector transportes. Es decir, se brinda cierto grado de autonomía, que, aunque sea en menor porcentaje a otros elementos de subordinación, es necesario tomar en cuenta ello.
- Si bien es cierto que, las propuestas están dirigidas a otorgar derechos laborales a los trabajadores de plataformas digitales, no se está tomando en cuenta que el mercado digital peruano está creciendo, por lo que, se debería empezar por desarrollar políticas y propuestas que incentiven y promuevan la economía digital.
- Respecto al Proyecto de Ley N° 6600/2020-CT que considera que la relación laboral entre los trabajadores y las plataformas es “intermitente”, no resulta adecuado en cuánto, no se cumplen las características de la propia naturaleza de los empleos que son permanentes, pero por factores alternos se discontinúan.
- De esta forma, nos encontramos frente a un estirar de las figuras jurídicas tradicionales de nuestro ordenamiento laboral, cuando deberíamos analizar su esencia y la finalidad de sus actividades, de modo que no resulte perjudiciales para ambas partes.

GLOSARIO

- **Aplicación móvil:** Programa informático destinado a ser ejecutado en teléfonos inteligentes, tabletas y otros dispositivos móviles.
- **Colaboradores:** Término empleado por el común de las plataformas digitales para referirse a los prestadores de servicios en un ecosistema de Economía colaborativa. En el presente trabajo se incluye el contrato de colaboración utilizado por Uber. Cabe indicar que, desde una óptica ortodoxa del derecho laboral, este término resulta criticable en la medida que pretendería evitar el uso del término “trabajador”, a fin de restringir sus derechos.
- **Crowdwork:** Surge de la combinación de dos palabras del vocabulario anglosajón: “outsourcing” (externalización) y “crowd” (masa de personas). Es el trabajo que se realiza en el nuevo modelo de negocio de economía colaborativa que consiste en la externalización de tareas (Crowdsourcing). Es decir, concentra un gran número de personas (crowdworkers) en cualquier parte del mundo, dispuestas a participar en la realización de un servicio o proyecto a través de una plataforma virtual que distribuye las tareas a los individuos interesados.
- **Crowdwork online:** Es la realización de la externalización de tareas frente al ordenador. La característica principal de este servicio es que el trabajo se realiza exclusivamente de manera virtual, abarcando la posibilidad de conectar con una infinidad de personas gracias al internet.
- **Crowdwork offline:** Esta clasificación implica el contacto físico entre el usuario y proveedor de servicios. Es decir, que la virtualidad únicamente se ubica en la conexión de la oferta y la demanda (a través de una plataforma digital), requiriendo una ejecución local y física del trabajo.

- **Sharing economy:** Traducida al español como economía colaborativa, y también denominado por diferentes autores como consumo colaborativo, se encuentra asociado a la acción de compartir, intercambiar o alquilar recursos sin que esto conlleve aparejado la necesidad de ser dueño de los mismos. (Lessig, 2008)

Es el intercambio de bienes y servicios entre particulares (P2P) conectados mediante una plataforma digital. La particularidad de este tipo de transacciones es el impacto positivo y sostenible en las sociedades, pues despoja el término “propiedad” para reemplazarlo con colaborar, compartir y/o alquilar a cambio de un incentivo no muchas veces dinerario.

- **Peer to peer (P2P):** La economía de pares (peer economy), “es la tendencia dominante entre los nuevos servicios que se prestan a través del Internet. Bajo esta frase se agrupa a cualquier servicio que utiliza internet para unir compradores y vendedores distribuidos geográficamente con la finalidad de compartir o intercambiar bienes o servicios finales”. (Morachimo, 2016)

Así pues, es un modelo de negocio, dónde los participantes son particulares y adquieren bienes o servicios mediante fórmulas de intercambio que le agregan valor de uso a las cosas. Este término es utilizado para ejemplificar a dos personas semejantes interactuando en una transacción económica. También, es conocida como economía gig.

- **Plataforma digital:** Es la herramienta que posibilita la ejecución de tareas a través del Internet, pues almacena información relevante de acuerdo al objetivo o características del usuario. Su importancia dentro de la economía colaborativa radica en la realización de prestaciones de servicios, en tanto brindan solución o atienden a la necesidad de los usuarios.

- **TRADE:** Siglas que refieren al Trabajador autónomo dependiente económicamente. Es una figura de la legislación laboral española que protege al trabajador autónomo cuyo trabajo por cuenta ajena está dirigido en un 75% a un solo cliente.
- **Work on demand - Vía Apps:** Es la forma de trabajo cuya ejecución de la prestación de servicios es de manera física y local. Esta se realiza mediante aplicativos móviles que cuenta con un geo localizador que facilitan la transacción económica entre trabajadores y clientes en el lugar y momento exacto de la demanda de tareas.

CAPÍTULO III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo de investigación

La presente investigación es mixta, porque hace uso de un método cualitativo y cuantitativo. Cualitativo ya que, del análisis y recolección de datos obtenidos de la observación que obra en las investigaciones, normativa, doctrina, bibliografía e informes previos nos permiten describir las cualidades de un fenómeno social. Así como, Cuantitativo porque a través de un procedimiento de medición, se obtienen datos que contestan las preguntas de la investigación y prueban la hipótesis establecida previamente.

Para Hernández Sampieri y Mendoza, 2008 (citado en Hernández, 2014) “Los métodos mixtos representan un conjunto de procesos sistemáticos, empíricos y críticos de investigación e implican la recolección y el análisis de datos cuantitativos y cualitativos, así como su integración y discusión conjunta, para realizar inferencias producto de toda la información recabada (metainferencias) y lograr un mayor entendimiento del fenómeno bajo estudio” (pág. 534).

En esa misma línea, Creswell, 2013^a y Lieber y Weisner, 2010 (citado en Hernández 2014) refieren que “los métodos mixtos utilizan evidencia de datos numéricos, verbales, textuales, visuales, simbólicos y de otras clases para entender problemas en las ciencias”. (pág. 534)

Además, es de tipo descriptiva y correlacional, porque analiza las características de un contexto y/o fenómeno social, como el de la economía de plataformas digitales. De esta manera, se medirá e interpretará la información recolectada de los conceptos o las variables de estudio.

Asimismo, la investigación tiene un alcance correlacional, Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M (2014) lo definen como:

“Este tipo de estudios tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular. En ocasiones sólo se analiza la relación entre dos variables, pero con frecuencia se ubican en el estudio vínculos entre tres, cuatro o más variables” (pág. 93).

Así pues, el presente trabajo es correlacional porque se tiene como finalidad el estudio de la relación existente entre las variables en el contexto específico de la investigación.

El diseño es no experimental-transversal, haciendo uso de instrumentos como informes, estadísticas y estudios previos del contexto actual de la investigación, de tal manera que impide la necesidad de manipular las variables de la investigación por parte del investigador. Ello debido a que las variables son parte de hechos y sus efectos ya sucedieron.

3.2. Población y muestra (Materiales, instrumentos y métodos)

3.2.1. Población

La población es un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Sus características estarán determinadas por el problema a investigar y los objetivos de la investigación (Arias, 2006).

La población en esta investigación se encuentra conformada por:

- 02 abogadas expertas en la rama del Derecho laboral, 01 abogado experto en Derecho & Nuevas Tecnologías y 01 socióloga experta en Trabajo en Plataformas digitales, a quienes se les realizó la entrevista de manera virtual, a través de una plataforma de videoconferencia.

Tabla 5

Información profesional sobre expertos

Nombre y Apellidos	Profesión	Especialidad	Experiencia
Alejandra Dinegro Martínez	Socióloga	Seguridad en el Trabajo, Política social, participación ciudadana, Gestión Pública y diseño e implementación en programas sociales.	<ul style="list-style-type: none"> Directora del Observatorio de Plataformas Perú y miembro del Observatorio de Plataformas: FES-ILDIS. Autora de 02 libros: <ul style="list-style-type: none"> "Pulpines y el Trabajo Digno: Crónicas de una lucha victoriosa" y "Revalorizando la gestión social de los comedores populares experiencias de Lima Norte". -08 años de experiencia laboral en el sector público: Presidencia de Consejo de ministros y el Congreso de la República del Perú.
Andrea Hermoza	Abogada	Derecho laboral, Constitucional & Derechos Humanos.	<ul style="list-style-type: none"> Profesora de la rama Derecho Laboral en universidades peruanas como la UPC y UPN. Asesora legal senior de la Universidad Cesar Vallejo
Andrea Vera	Abogada	Derecho Laboral, Dirección Estratégica y Gestión Humana	<ul style="list-style-type: none"> Directora de la Consultora Legal especializada en Derecho Laboral y Gestión de Personas Equivalius. Docente del curso de Legislación laboral en la UPC. Amplia experiencia en estudios jurídicos como EY, DLA Piper Pizarro Botto Escobar y Benites Forno & Ugaz Abogados.
Rommel Infante Asto	Abogado	Legaltech, Derecho regulatorio, Compliance para servicios digitales y ciberseguridad e Inteligencia Artificial	<ul style="list-style-type: none"> Cofundador de EmpatIA Lab, miembro de MIT Technology Review Global Panel y la Asociación Lawgic Tec.

- Así también, 10 profesionales de la carrera de Derecho, especialistas en las ramas de Derecho Laboral, y Derecho & Nuevas Tecnologías, a quienes se les aplicó el cuestionario de preguntas abiertas y cerradas de opción múltiple.

Tabla 6

Información profesional de los especialistas.

Nombre y Apellidos	Carrera y/o Profesión	Especialidad
Adolfo Morán	Derecho	Derecho & Nuevas tecnologías
Evelyn Gamarra	Derecho	Telecomunicaciones y laboral
Jaime Zegarra	Derecho	Laboral
Jordi Sardá Paz	Derecho	Derecho & Nuevas tecnologías
José Amador Bacalla	Derecho	Laboral
Juan Antonio Ñahue	Derecho	Protección al consumidor y Legal Tech
Karol Valencia	Derecho	Tecnología y Legal design
Luzcely Zavala	Derecho	Derecho y Nuevas tecnologías
María del Pilar Segura	Derecho	Competencia y Derecho & Nuevas tecnologías
Sheyla Anggely Delgado	Derecho	Laboral

3.2.2. Muestra

La muestra descansa en el principio de que las partes representan el todo; por tanto, evidencia las características que definen la población de la cual fue extraída. Ello nos indica, que es representativa (Tamayo,2003).

La muestra está constituida por la población, así tenemos las siguiente:

- 02 abogadas expertas en la rama del Derecho laboral, 01 abogado experto en Derecho & Nuevas Tecnologías y 01 socióloga experta en Trabajo en Plataformas digitales, a

quiénes se les realizó la entrevista de manera virtual, a través de una plataforma de videoconferencia.

- Así también, 10 profesionales de la carrera de Derecho, especialistas en las ramas de Derecho Laboral, Constitucional y Derecho & Nuevas Tecnologías, a quiénes se les aplicó el cuestionario de preguntas cerradas de opción múltiple.

De este modo, sostenemos que la población y muestra reúnen las características necesarias para lograr una muestra de alto nivel de inferencia sobre la investigación.

En ese sentido, para obtener la cantidad y definir el tamaño de la muestra se utilizó la fórmula del muestreo Probabilístico Aleatorio simple, dirigida a poblaciones menores a 100.000 y que mantiene un margen de error del +5%, la cual es la siguiente:

$$n = \frac{(p \cdot q)Z^2 \cdot N}{(EE)^2 (N - 1) + (p \cdot q)Z^2}$$

- **N:** Es el tamaño de la muestra
- **P y q:** Representa la probabilidad de la población de estar o no incluidas en la muestra final (0.5 cada valor).
- **Z:** Representa las unidades de desviación estándar en la curva normal, la cual define una probabilidad de error (0.005=95% intervalo de confianza en la estimación de la muestra), por lo que, el valor de Z= 1.96
- **N:** El total de la población.
- **EE:** Representa el margen de error estándar (5.00 %)

$$N = (0.5 \times 0.5 \times (1.96)^2 \times 14) / (((0.05)^2 \times 13) + (0.5 \times 0.5 \times (1.96)^2))$$

$$N = 13.54$$

$$N: 14$$

POBLACIÓN	MUESTRA
14 profesionales especialistas en la materia de investigación.	14 profesionales especialistas en la materia de investigación.

3.3. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

3.3.1. Recolección de datos

La recolección de datos es un proceso que se lleva a cabo a través de un plan preestablecido donde se especifican los objetivos propuestos y las técnicas para la recolección, incluyendo la ubicación de las fuentes de información o los sujetos, el lugar de aplicación, el consentimiento informado y la manera de abordarlos. Bernal, 2010; Monje-Álvarez, 2011 (citado en Gallardo, 2017).

Las técnicas utilizadas para la recolección de datos fueron las siguientes:

TÉCNICAS
Entrevista
Encuesta
Análisis documental

3.3.1.1. La entrevista

Según Arias, 2006; Martins y Palella, 2012 (citado en Gallardo, 2017), “La entrevista es una técnica que permite obtener datos mediante un diálogo o conversación “cara a cara, entre el entrevistador y entrevistado de tal manera que el entrevistador pueda obtener la información requerida” (págs. 73-74).

Tabla 7

Detalle de las entrevistas realizadas

TÉCNICA	INSTRUMENTOS	INSTRUMENTOS DE REGISTRO	CARACTERÍSTICAS
<p>Entrevista</p>	<p>Ficha de entrevista con preguntas semiestructuradas</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Plataforma de videoconferencia Zoom. • Lápiz y Papel 	<p>Las preguntas para las entrevistas fueron previamente elaboradas, las cuáles se fundamentaron en el objetivo general y los objetivos específicos de la presente investigación. Así como, de los diversos informes y publicaciones de la Organización Internacional de Trabajo, el Informe realizado por el MTPE desde diciembre del 2019 a enero del 2020 en referencia a las condiciones en las que laboran los repartidores de Aplicativos móviles y doctrina diversa de Derecho comparado en la región de América Latina de los últimos años.</p> <p>Las entrevistas fueron dirigidas a 02 abogadas expertas en la rama del Derecho laboral, 01 abogado experto en Derecho & Nuevas Tecnologías y 01 socióloga experta en Trabajo en Plataformas digitales, a quienes se les realizó la entrevista de manera virtual, a través de una plataforma de videoconferencia, debido al contexto de Pandemia en el país a raíz, de la Covid-19.</p> <p>De modo que, se busca obtener toda la información relacionada a los indicios de laboralidad que se puedan presentar en el trabajo bajo demanda a través de plataformas digitales (work on demand via apps). Además, conocer las diversas posturas u opiniones sobre expertos en la materia.</p>

3.3.1.2. Encuesta

Tabla 8

Detalle de las encuestas realizadas

TÉCNICA	INSTRUMENTOS	INSTRUMENTOS DE REGISTRO	CARACTERÍSTICAS
Encuesta	Cuestionario de preguntas abiertas y cerradas de opción múltiple.	Plataforma de Google Forms.	<p>Las preguntas fueron elaboradas en concordancia al objetivo general y los objetivos específicos de la presente investigación. Así como, de los diversos informes y publicaciones de la Organización Internacional de Trabajo, el Informe realizado por el MTPE desde diciembre del 2019 a enero del 2020 en referencia a las condiciones en las que laboran los repartidores de Aplicativos móviles y doctrina diversa de Derecho comparado en la región de América Latina de los últimos años.</p> <p>El cuestionario de preguntas fue dirigido a 11 profesionales de la carrera de Derecho, especialistas en las ramas de Derecho Laboral, Constitucional y Derecho & Nuevas Tecnologías, a quienes se les aplicó el cuestionario de preguntas cerradas de opción múltiple.</p> <p>realizado y respondido en la plataforma de Google Forms, de manera online debido al contexto de Pandemia en el país a raíz, de la Covid-19.</p> <p>Las mismas que guardaron un orden correlativo desde la pregunta más general hasta la más específica, teniendo en cuenta que fueron 17 preguntas en total, divididas en 5 preguntas abiertas y 12 preguntas cerradas de opción múltiple y</p> <p>El objetivo del cuestionario, es conocer las diversas posturas u opiniones sobre la materia de los profesionales del mundo jurídico. Además, recolectar toda la información relacionada a los indicios de laboralidad que se puedan presentar en el trabajo bajo demanda a través de plataformas digitales (work on demand via apps).</p>

3.3.1.3. Análisis documental

La presente técnica se realizó a través, de la revisión de documentos tales como tesis nacionales e internacionales, artículos científicos de plataformas académicas reconocidas y artículos de diarios nacionales e internacionales que guarden relación el tema de estudio.

También, se utilizaron técnicas de investigación tales como la Bibliográfica, a fin de extraer información confiable de libros impresos, electrónicos o de la web.

Adicionalmente, dado que estamos frente a una investigación jurídica, se utilizaron técnicas adicionales como la legislativa, para recolectar aquellas referencias contenidos en constituciones, leyes, códigos y reglamentos o disposiciones legislativas.

Según, (Clavijo et al., 2014) esta técnica se conoce como: “el análisis jurisprudencial, técnica en la que se profundiza en otro capítulo pues es la que mayor importancia tiene en la investigación jurídica y la socio-jurídica. El análisis de jurisprudencia es un modelo inductivo”. (pág. 52)

Por tal motivo, se utilizó la jurisprudencia la cual está compuesta por fallos o decisiones de los jueces y tribunales que evidencian como se concretaron determinadas normas a las circunstancias al escenario de la presente investigación. (pág. 45)

Así como la doctrina con la finalidad que brinde un soporte a través, de las diferentes posiciones intelectuales de aquellos estudios técnicos y teorías de especialistas en diferentes ramas del derecho y relacionadas a la concurrente investigación jurídica.

3.4. Procedimiento

3.4.1. Método

El método para el análisis de datos obtenidos a través, de la entrevista abierta, el cuestionario de preguntas y el análisis documental es el Hermenéutico, referente a la interpretación de textos, ideas y pensamientos acordes al contexto (tiempo, lugar y época) así, como los estados de vida, la sociedad, rasgos etnográficos, entre otros.

Por otro lado, al ser una investigación con enfoque mixto, también se vio por conveniente adherir el método inductivo-deductivo. Estos dos procedimientos, están definidos como:

“El método deductivo aspira a demostrar en forma interpretativa, mediante lógica pura, la conclusión en su totalidad a partir de unas premisas, de manera que se garantiza la veracidad de las conclusiones, sino se convalida la lógica aplicada. (...)

El método inductivo, necesita una condición adicional, su aplicación se considera válida mientras no se encuentre ningún caso que no cumpla el modelo propuesto, según este modelo se crean leyes a partir de la observación de los hechos, mediante la generalización del comportamiento observado; en realidad, lo que realiza es una especie de generalización, sin que por medio de la lógica pueda conseguir una demostración de las citadas leyes o conjunto de conclusiones”. (Clavijo et al, 2014, p.21-22)

3.4.2. Instrumentos y procedimiento

En referencia a las entrevistas se utilizaron una guía de preguntas abiertas, las cuáles tuvieron como objetivo obtener toda la información relacionada a los indicios de laboralidad que se puedan presentar en el trabajo bajo demanda a través de plataformas digitales (work on demand vía apps). Además, conocer las diversas posturas u opiniones sobre expertos en la materia.

De forma similar, para la encuesta, se utilizó la misma guía de preguntas elaboradas para las entrevistas, con la diferencia que para esta técnica se utilizaron preguntas cerradas de opción múltiple las cuáles son flexibles, y ayudan al investigador a obtener datos más fiables de analizar.

Ahora bien, efectuada la recolección de datos información necesaria mediante los instrumentos anteriormente mencionados, estos fueron tratados a través de graficos estadísticos y matrices de análisis de las respuestas obtenidas.

3.5. Aspectos éticos

Esta investigación cumple con las indicaciones exigidas por la Universidad Privada del Norte. Se utilizarán referencias y antecedentes nacionales e internacionales de fuentes confiables que serán citados de acuerdo a las normas APA, séptima edición.

Respecto a las entrevistas, se obtuvo el consentimiento previo e informado de todas las personas entrevistadas, a quienes se les expuso previamente el objetivo académico de la presente tesis. Así pues, se utilizará de manera legítima y pertinente toda la información obtenida, respetando los derechos de autoría.

Al ser una investigación jurídica, se mantuvo el respeto por el sistema normativo nacional y de derecho comparado, con el objetivo conciso de fundamentar adecuadamente las normas jurídicas que relejan la realidad social, por tal motivo, se utilizaron técnicas de análisis legislativo para que esta tesis sea comprendida desde una aproximación ética.

CAPÍTULO IV. RESULTADOS

En este acápite se detalla los resultados de las entrevistas realizada a 02 abogadas expertas en la rama del Derecho laboral, 01 abogado experto en Derecho & Nuevas Tecnologías y 01 socióloga experta en Trabajo en Plataformas digitales, quienes manifestaron su posición respecto a las preguntas realizadas.

Asimismo, se señalan los resultados frente al cuestionario de preguntas aplicado a 10 profesionales de la carrera de Derecho, especialistas en las ramas de Derecho Laboral y Derecho & Nuevas Tecnologías para conocer sus diferentes posiciones frente al tema de investigación.

Por otro lado, se describirá los resultados del Análisis documental realizado a tesis nacionales e internacionales, artículos científicos de plataformas académicas reconocidas y artículos de diarios nacionales e internacionales que guarden relación el tema de estudio. Así como, el análisis jurisprudencial de la Doctrina y Jurisprudencia relacionado al presente estudio.

4.1. Resultados obtenidos en las entrevistas con preguntas abiertas realizadas a 04 expertos en materias de Derecho Laboral, Derecho y Nuevas Tecnologías y Trabajo en Plataformas digitales

Tabla 9

Pregunta N°1: ¿Tiene conocimiento de cómo es el proceso de contratación entre las plataformas digitales on demand economy (economía bajo demanda) y los prestadores de servicios?

ENTREVISTADO	RESPUESTA
Entrevistado 1	Comienza con una afiliación de cláusulas que no son negociables. Pues, el prestador de servicios tendrá que aceptar las condiciones en caso quiera empezar a trabajar en el aplicativo. Es decir, es unipersonal, y hay términos legales difíciles de comprender para los repartidores, sin embargo, solo les toca manifestar su aceptación.
Entrevistado 2	Quien desea afiliarse a la plataforma, se inscribe con su DNI y debe contar con la herramienta para realizar la actividad, ya sea una moto o una bicicleta. Por otro lado, el extranjero paga una cuota de cincuenta soles aproximadamente a algún peruano para que obtenga un código que permita identificarse. Entonces es muy probable que en varias ocasiones hayamos tratado con personas distintas a las señaladas en la plataforma. Esto es un ingreso definitivamente informal.
Entrevistado 3	Bueno, he revisado algunos casos y básicamente la persona decide afiliarse voluntariamente. Hay un contrato marco donde se establecen o se pactan las condiciones del servicio y temas relacionados como, por ejemplo, a las políticas de privacidad y algunas disposiciones de datos personales. Demás está decir que en ese contrato aprovechan y ponen todo lo que tienen que regular.
Entrevistado 4	Es una contratación que parte de una relación civil, y la discusión recae sobre ello. Es muy fácil la afiliación.

Interpretación: En la primera tabla se puede apreciar, que los entrevistados conocen el proceso de contratación entre los prestadores de servicios y las plataformas digitales. Asimismo, coinciden en que la relación comienza a través, de una afiliación en la plataforma, de manera sencilla y voluntaria. También, advierten que dichas cláusulas de contratación son no negociables.

Tabla 10

Pregunta N°2: ¿Cuál es el tipo de relación jurídica existente entre los prestadores de servicios y las Plataformas digitales de Economía bajo demanda (on demand economy) en el Perú?

ENTREVISTADO	RESPUESTA
Entrevistado 1	En el Perú, no hay una relación en términos contractuales sobre las plataformas digitales en su diversidad y con las personas que realizan un servicio en los aplicativos móviles de delivery. Tampoco hay antecedentes, jurisprudencia o alguna normativa ad hoc que regule el trabajo en plataformas. Por lo que, no habría un vínculo hablando en términos jurídicos; sin embargo, lo que es indiscutible es que existen indicios de laboralidad. Hay vínculos, como el económico, que han sido demostrados en otros países de América Latina dónde hay una mayor discusión sobre este tema.
Entrevistado 2	Eso dependerá de la relación de dependencia económica. Tendrá que haber un tratamiento distinto para cada caso y para la mayoría; ya que son distintas las horas laboradas para cada repartidor.
Entrevistado 3	A mi entender y simplemente para decirlo desde una perspectiva jurídica son trabajadores; sin embargo, el régimen que debería aplicarse considerando que estamos ante un contexto de Cuarta Revolución Industrial y Nuevas Tecnologías, así como nuevas formas de trabajo y otros, si tendría que existir un nuevo régimen.
Entrevistado 4	Es una relación laboral, basado en la incidencia de los aplicativos.

Interpretación: En la segunda tabla, se obtuvieron opiniones de los entrevistados muy diversas en referencia a la pregunta número dos de la guía de preguntas, hay expertos que consideran que existen indicios de laboralidad suficientes, como la dependencia económica para considerar a los prestadores de servicios de plataformas on demand como trabajadores vinculados a una relación laboral. No obstante, son de la opinión que dependerá de cada caso en particular, la calificación del vínculo jurídico.

Tabla 11

Pregunta N°3: ¿Cuál es el rol que deberían tener las plataformas digitales con los prestadores de servicios, también denominados como "colaboradores" en referencia a la vigilancia y fiscalización de labores?

ENTREVISTADO	RESPUESTA
Entrevistado 1	Las plataformas digitales ejercen una vigilancia en términos tecnológicos. Por ejemplo, se tiene la geolocalización, que vigila el tiempo en el que se moviliza el repartidor. Otro punto importante, es la valoración del prestador del servicio por parte de los consumidores y los partners (los comercios), calificación que puede llegar a ser subjetiva y que no tiene derecho a réplica. A diferencia de un trabajo tradicional dónde uno puede recibir una llamada de atención o memorándum y hay la posibilidad de justificar una tardanza. Los algoritmos ejercen el control de las actividades por encargo del aplicativo. Por ejemplo, si cambias de ruta como en el caso de las plataformas digitales de transporte, el soporte técnico del aplicativo también puede verlo. Entonces estos son indicios de control de las personas que prestan servicios en plataformas.
Entrevistado 2	Definitivamente si va a cumplir un rol de vigilancia en la ejecución de la actividad, porque en caso haya un reclamo sobre el servicio quien asume el costo, es la plataforma. De hecho, debería tener una mayor intervención para advertir al repartidor que lo que está trasladando coincida con lo declarado por el usuario.
Entrevistado 3	Desde una perspectiva comercial, si deberían tener un rol. De esta forma se controla que las plataformas estén utilizando de manera correcta. En cierto modo el servicio repercute en la reputación y en la elección que pudieran tener los consumidores respecto a la marca de la plataforma. Siempre se necesita realizar algún tipo de control respecto a los servicios, para poder manejar los reclamos que puedan incurrir. Si bien, estas plataformas pueden extinguirse por sí solas en el tiempo y el mercado, de acuerdo a la calificación de los usuarios, sí debería existir un control para que no sea complicado para los usuarios finales.
Entrevistado 4	Las empresas (aplicativos móviles), establecen cuáles van a ser los criterios de evaluación en función del servicio del trabajador. Es decir, esta evaluación ha sido pre definida por la información y criterios establecidos por las empresas. Entonces, el repartidor será evaluado por el algoritmo del aplicativo que mide la evaluación del servicio y esta evaluación ha sido alimentada por los parámetros de la empresa. Lo evidente es que esa evaluación repercutirá en la continuación del trabajador en el aplicativo.

Interpretación: En la tabla tres, se recogen las respuestas en referencia a la pregunta número tres de la guía de preguntas, de la cual se advierte que hay coincidencia en las opiniones de los entrevistados al señalar que si deberá existir un rol de vigilancia por parte de los aplicativos móviles, puesto que tienen que asegurar que el servicio solicitado por la misma cumpla con las expectativas del consumidor, todo ello a partir de una perspectiva comercial basada en parámetros de evaluación establecidos por la misma plataforma y realizadas por

algoritmos. Sin embargo, los expertos recalcan que dicha evaluación también repercute en la permanencia del repartidor en la plataforma, la cual debe ser limitada puesto que no existe la posibilidad de una justificación por parte de un prestador ante una mala calificación del servicio.

Tabla 12

Pregunta N° 4: Basados en que las plataformas digitales se alimentan de algoritmos que optimizan el tiempo, fijan los precios y distribuyen el trabajo de acuerdo a la geolocalización del trabajador ¿Pueden considerarse a los Algoritmos de las plataformas digitales como una nueva forma de Fiscalización laboral en esta era digital?

ENTREVISTADO	RESPUESTA
Entrevistado 1	Claro, quien controla toda la actividad no es un jefe, no hay un rostro humano, ni un espacio dónde trabajar. Como todo es virtual, ni si quiera se conoce quién es el representante de esta empresa en un país determinado. Sin embargo, quienes determina absolutamente todo son los algoritmos (el soporte tecnológico del aplicativo). Deciden a quien se le asigna más pedidos y a quiénes no en base a la valoración del servicio, tiempo y muchas cosas más. Por ejemplo, en horas de alta demanda tienen que haber repartidores disponibles, entonces, juegan con muchas variables como dar bonos en determinadas horas, aumentan las valoraciones y todo es decidido por los algoritmos que controlan todo el desempeño de la actividad que realizan.
Entrevistado 2	Es un punto importante, porque los algoritmos controlan la desconexión, si desapareces y te desconectas no te asignan servicios. El control que se ejerce también pone en la mesa el tema del descanso. Se les debería otorgar un descanso no remunerado, asegurando que vas a estar en la misma línea de carrera que tus compañeros.
Entrevistado 3	Sí, de todas maneras. Inclusive esta nueva ley que surgió en España que regula, el tema de los algoritmos hace que los empresarios tengan la obligación de informar respecto al contenido de estas facultades fiscalizadoras mediante los algoritmos. Simplemente es despersonalizar a la figura del empleador para que sea un algoritmo el que finalmente verifique esos temas.
Entrevistado 4	Los algoritmos, están siendo utilizadas por muchas empresas para la calificación de labores. Por lo que, también es una nueva forma de control por parte de las Apps de reparto. A lo que se tiene que apuntar es que exista una transparencia en el proceso de calificación por parte de esos algoritmos, para otorgar herramientas a los trabajadores cuando estos quieran argumentar algún tipo de vulneración, y así ante violación de derechos laborales estas situaciones podrían ser atendidas en un tiempo menor. En tanto el algoritmo evalúe cada vez más las actividades se reducirán el margen de independencia que inclusive podría catalogar a una relación jurídica laboral.

Interpretación: En la cuarta tabla, se puede apreciar que los entrevistados respondieron a la cuarta pregunta de la guía de preguntas, coincidiendo en que los algoritmos

son una nueva herramienta de control y fiscalización laboral, puesto que, a diferencia de un trabajo tradicional no hay una figura física que ejerce dicha labor. Asimismo, advierten que el rol que cumplen los algoritmos específicamente dentro de las plataformas es para designar tareas y evaluar el desempeño de toda la actividad que realizan, cuyos criterios son desconocidos por los mismos trabajadores. También advierten los expertos, que mientras más incidencia tengan las plataformas sobre las actividades realizadas por los repartidores, más se reduciría el margen de autonomía de los mismos.

Tabla 13

Pregunta N°5: En la actualidad las Plataformas digitales on demand economy como Rappi, Glovo y Pedidos ya, entre otras. Se consideran así mismas, "plataformas de intermediación" puesto que, solo conectan a un oferente y un demandante de un determinado servicio (es decir, un intercambio colaborativo); sin embargo, diversos estudios muestran que muchas de estas empresas obligan a los trabajadores a contar con elementos distintivos de la marca (logotipos) como cajas, gorros, etc. para poder empezar a trabajar en la plataforma y que, de no ser adquiridos, pueden ser multados por la misma. En este punto, Considera usted, ¿qué estos aplicativos móviles son de intermediación?

ENTREVISTADO	RESPUESTA
Entrevistado 1	Evidentemente hay varios elementos de subordinación por lo que, por Principio de la Realidad, tenemos a un grupo de personas que no solo se les obliga a usar elementos distintivos de la marca sino, que a su vez están obligados a pagar por suscribirse al aplicativo, a pesar de que es una plataforma de un ecosistema colaborativo. Si es colaborativo, yo no tendría por qué pagar por estar suscrito porque en cualquier momento podría desafiliarme y ya está. Otro punto importante es que si tú no cuentas con la caja al momento de acercarte a un partner este no podrá identificarte, no darle el pedido y recibir una mala valoración. Sutilmente los repartidores están obligados a pagar por una caja, usarla y hacerle mantenimiento o comprarle una nueva en el aplicativo. Además, se hace publicidad gratuita a la marca, a través de los repartidores.

ENTREVISTADO	RESPUESTA
Entrevistado 2	Considero que no, porque, por ejemplo, en un contrato de intermediación siempre está la empresa principal y la empresa usuaria, además es muy importante que exista un título valor que es la carta fianza y ese documento se ejecuta cuando tenemos accidentes laborales o cuando la empresa principal responde de manera solidaria algún tipo de eventualidad. En realidad, estamos ante una figura independiente, distinta.
Entrevistado 3	Sí, porque considero que comprar el uniforme, así como la caja que llevan en la espalda o inclusive pagar una penalidad en caso de pérdida, o para acceder al mismo aplicativo hace que se reduzcan los indicios de laboralidad. Sin embargo, la esencia sigue siendo la misma, hay subordinación, lo importante aquí es entender cómo es esa nueva interpretación de la subordinación en pleno Siglo XXI. Usualmente ante estas nuevas figuras de subordinación, hay ciertos híbridos, pero la balanza tiende a pensar que son “trabajadores” y es dónde surge la necesidad de establecer un régimen idóneo.
Entrevistado 4	El solo hecho de llevar el logotipo que identifique a una marca, no afectaría el rol de intermediación del aplicativo; sin embargo, si se podría discutir si esto no hace al aplicativo conjuntamente responsable en caso exista algún perjuicio al usuario (consumidor).

Interpretación: En la tabla cinco se recopilaron las respuestas a la pregunta número cinco de la guía de preguntas, de la cual se puede señalar que existen diferentes opiniones por parte de los entrevistados. Por un lado, hay quienes señalan que no estaríamos frente a plataformas de intermediación, porque, a pesar de que el trabajador lleve elementos con el logo que identifica a la marca de los aplicativos, no se estaría afectando la naturaleza de la plataforma, manteniendo su rol de intermediaria. Además, que dichos elementos, son pagados y/o adquiridos por los mismos prestadores de servicios. Es decir, dicho supuesto por sí solo no es suficiente para desmentir dicho argumento. Por otro lado, hay expertos que advierten que estemos frente a vínculos laborales, y no plataformas de intermediación; puesto que, el proceso de contratación debería ser distinto, existiendo mayores elementos como un título valor que es ejecutable ante futuros accidentes laborales. Además, a diferencia de alguno de los expertos, se advierte que los colaboradores están tácitamente obligados a adquirir dichos elementos, porque de lo contrario no podrían generar ingresos en la plataforma; ya que, recibirían malas calificaciones en referencia al servicio por no estar identificados.

Tabla 14

Pregunta N°6: Según la Doctrina mayoritaria el análisis para comprobar una relación laboral existente, son principalmente la concurrencia de 3 elementos del Derecho del Trabajo: la subordinación, la contraprestación de servicios y la remuneración económica. Siendo, la "subordinación" el elemento más deliberado dentro del planteamiento del vínculo de la prestación de servicios en plataformas digitales. Por tal motivo, no resulta suficiente su interpretación rígida para los nuevos trabajos digitalizados. ¿Considera usted, qué es necesario adaptar nuevas modalidades de la subordinación?

ENTREVISTADO	RESPUESTA
Entrevistado 1	Los términos laborales deberían estar actualizados. Al menos contemplar cambios que se van dando en las sociedades. Factores que se deben tomar en cuenta y en este caso es la tecnología. Podríamos debatir por la vía legislativa, laboral y podríamos pasarnos tres, cuatro o cinco años discutiendo específicamente si hay o no un vínculo laboral, incluso con resultados negativos para los repartidores. No obstante, ello no implica que no se pueda ir avanzando en algunas cuestiones específicas.
Entrevistado 2	Definitivamente sí. No obstante, primero tenemos que evitar en absoluto guiarnos de países extranjeros, porque nuestra situación es totalmente distinta. Además, tenemos bastantes aportes doctrinarios que pueden aportar a nuevas ideas, tal y como la presente investigación. No tratemos de ser rígidos al trata de calzar diseños laborales recién, con ideas tradicionales y estructuradas años atrás. Estamos en la era de la Flexibilización laboral.
Entrevistado 3	No sé si sea pertinente en el momento actual; sin embargo, siempre es bueno ver cómo pasa en otros países para poder recién aplicarlo en nuestro modelo. Si hoy lanzamos un proyecto de ley, probablemente quede archivado porque existen otras prioridades a legislar o porque haya mucha presión del empresariado.
Entrevistado 4	Considero que la subordinación es un elemento que puede plasmarse mediante el uso de algoritmos, para la supervisión y evaluación de labores: Sin embargo, la subordinación por sí sola, no indicaría necesariamente la existencia de una relación laboral.

Interpretación: En la tabla seis, se puede inferir que, según los especialistas, es necesario actualizar y adaptar nuevas interpretaciones del concepto de subordinación en nuestro ordenamiento jurídico laboral; más aún, en tiempos dónde la tecnología está presente en los modelos de producción y de trabajo de la denominada Cuarta Revolución. No obstante, manifiestan que previamente se debe mirar la experiencia extranjera o derecho comparado, para tomar diferentes criterios y generar regímenes propios que se adecúen a nuestro modelo.

Tabla 15

Pregunta N°7: ¿Considera que es suficiente la actual legislación laboral peruana para cubrir jurídicamente los nuevos modelos económicos y de trabajo de economía bajo demanda?

ENTREVISTADO	RESPUESTA
Entrevistado 1	Tenemos que tener en cuenta que, hay miles de personas en la actualidad, están excluidas de cualquier tipo de beneficio, a pesar de que son personas que pagan impuestos y que no reciben ninguna retribución a su favor por parte del Estado peruano. Las normas peruanas no son suficiente, necesitan actualizarse, reconocer cambios en favor del futuro del trabajo. Cada vez hay más uso de la tecnología, situación que la pandemia mundial ha acelerado también con los procesos de automatización del empleo. Hay que basar nuestras políticas públicas en ciencia y tecnología para buscar que no se desproteja y a su vez, no permita que estos aplicativos se retiren del país porque generan empleos.
Entrevistado 2	Definitivamente no, hay muchas situaciones jurídicas o laborales que lamentablemente han escapado del contenido normativo. Estamos en un momento de Flexibilidad laboral y de adaptación de nuevas formas de organización. De todas maneras, estamos precarizados en el tema laboral; sin embargo, creo que el contexto del covid-19 ha abierto los ojos al mundo entero, para adaptar nuevas figuras del derecho laboral. No hay que olvidar que el derecho está en constante transformación y se adapta a las necesidades sociales.
Entrevistado 3	Es una buena oportunidad para evaluarlo. Sabemos que el Perú siempre suele mirar al costado, entonces es mejor ver cómo les va a otros países y sobre eso tomar una decisión. Ahora, la mayoría de proyectos de ley siempre suelen solo ver el problema desde la perspectiva de otorgar o no derechos labores cuando debería existir un estudio mejor de estos modelos.
Entrevistado 4	Es importante que exista un impulso que lleve a un cambio en la regulación. Que se otorguen derechos con mayor protección, pero sobre todo una protección más flexible; más aún en tiempos de trabajos híbridos.

Interpretación: En la tabla siete, que recoge las opiniones de los entrevistados acerca de la capacidad de protección de la legislación laboral peruana sobre los nuevos modelos económicos y de trabajo. Se advierte que en la actualidad existen muchas situaciones jurídicas que excluyen a los trabajadores de diferentes beneficios, por lo que es necesario promover una regulación más flexible a través de un estudio de estos nuevos fenómenos que permitan reconocer cambios en beneficio del futuro del derecho del trabajo.

Tabla 16

Pregunta N°8: ¿Tiene conocimiento acerca de los recientes Proyectos de Ley del Congreso de la República del Perú para regular a los "trabajadores" de Plataformas digitales en el Perú?

ENTREVISTADO	RESPUESTA
Entrevistado 1	De hecho, hay acerca de ocho iniciativas legislativas que intentan regular a este tipo de plataformas digitales en el Perú. Sin embargo, la mayoría de ellas, intenta regular el servicio de taxi por aplicativo y el resto el servicio de delivery. Considero que todas las normas que he revisado, la discusión de fondo es justamente si se reconocen derechos laborales. En ese sentido, la fórmula que presenta el FREPAP es muy incipiente; sin embargo, es un avance.
Entrevistado 2	Uno de los últimos aportes legislativos es el de la bancada del FREPAP, cuyo proyecto de ley, impulsa a garantizar las condiciones mínimas de trabajo para los repartidores de las plataformas digitales. Sin embargo, aún no hay mucha información acerca de la posición de los repartidores. También hay más de cuatro proyectos de ley que están en cola, definitivamente esto es un gran avance.
Entrevistado 3	Los últimos proyectos de ley peruanos buscar regular plataformas laborales, únicamente desde el punto de vista laboral. Inclusive hay quienes pretenden crear un registro con todos los repartidores de delivery dentro y fuera de las plataformas digitales.
Entrevistado 4	Tengo conocimiento que existen proyectos de Ley que buscar regular el trabajo en plataformas digitales en el Perú.

Interpretación: En la tabla ocho se pudo recopilar información acerca del conocimiento y punto de vista de los entrevistados en relación a la pregunta octava sobre iniciativas legislativas del Congreso de la República del Perú referentes a las plataformas digitales on demand. En así que, manifiestan su optimismo por el gran avance y aporte de bancadas como el FREPAP que busca otorgar derechos laborales a los trabajadores de apps de reparto. Asimismo, los expertos señalan que dichos proyectos de ley son inflexibles, sin embargo, son un gran avance para el ordenamiento jurídico peruano.

Tabla 17

Pregunta N° 09: En la actualidad, los trabajos de plataformas digitales son una de las formas más rápidas para poder conseguir un trabajo en el Perú. Asimismo, constituye la única fuente de ingreso para una población joven entre 25-30 años, situación que se vio mayor evidenciada en un contexto de la Pandemia mundial a raíz del Covid-19. Considera usted, ¿Qué es necesario su regulación en nuestro país?

ENTREVISTADO	RESPUESTA
Entrevistado 1	Al haber tantas iniciativas legislativas, es un hecho que es necesario. El mundo del trabajo está generando cambios. Según el INE hay 47000 personas que aproximadamente realizan delivery, muchas de ellas en aplicativos móviles. Es decir, hay un grupo importante de personas que están realizando un trabajo, que no es considerado como tal, se les niega la capacidad de ser trabajadores. Algo que es injusto, no es democrático. Probablemente estemos frente a un fraude laboral en pleno siglo xxi.
Entrevistado 2	Lamentablemente, es una pena que ni si quiera tengamos algún código de trabajo. Este tema debe ser abierto y ser regulado cuánto antes para que se les pueda otorgarle condiciones mínimas de trabajo, como cualquier otro trabajador en su condición debería tenerlo universalmente. Como ejemplo, ¿qué pasaría si un repartidor sufre un accidente?, la plataforma no podría solo decir no es mi trabajador y terminar el asunto. Es necesario que haya condiciones como seguros complementarios. Además, crear una nueva figura ya que este tipo de trabajo también está más expuesto a los accidentes de tránsito. De hecho, si las medidas no se toman de manera oportuna, será un problema a largo plazo.
Entrevistado 3	Como digo, es una buena oportunidad de evaluarlo, pero no sé si aplicarlas. Es necesario que estas regulaciones tengan que respetar el tiempo de permanencia en la plataforma, la remuneración, entre otros. Hay muchas aristas y muchos espacios que tendrían que cubrirse, entonces esos proyectos tienen que trabajarse un poco más de cara a la realidad del día a día y conociendo también el perfil del trabajador que se tiene.
Entrevistado 4	Es necesario, encontrar un equilibrio en la regulación de tal manera que no afecte a los emprendedores digitales.

Interpretación: En la novena tabla, se puede apreciar que los entrevistados mantienen posiciones diversas como respuesta a la novena pregunta de la guía de preguntas. Por un lado, hay quiénes manifiestan, que la regulación del trabajo en plataformas digitales es necesaria, en tanto hay una población importante de trabajadores que se dedican a esta actividad y se encuentran desprotegidos. Es decir, ejercen un servicio que es trabajo, pero no es considerado como tal. También convienen en que es ineludible su pronta regulación; pues, podría ser un obstáculo a largo plazo. Por el otro lado, hay expertos que manifiestan, que cualquier regulación debería apuntar a otorgar el amparo de derechos mínimos dependiendo de cada caso

en particular, de manera que no llegue afectar a los próximos negocios con el mismo modelo de producción y trabajo.

Tabla 18

Pregunta N° 10: Considera usted, ¿Que es la falta de regulación de los prestadores de servicios de plataformas digitales de economía bajo demanda, parte de la causa de incremento de la Informalidad y Precariedad laboral en el Perú, en los últimos años?

ENTREVISTADO	RESPUESTA
Entrevistado 1	Nosotros ya éramos informales, desde antes de la llegada de los aplicativos digitales. La situación de la precariedad laboral se agudiza en este tipo de empleos por las condiciones de trabajo. Ellos son semi-informales porque pagan impuestos. Entonces para la SUNAT serán formales, para el INDECOPI tendrán otra connotación desde la experiencia de consumidor; y para el MTPE que regula aspectos de formalidad del trabajo, también tendrán otro título. Sería injusto de mi parte decir que la llegada de los aplicativos aumentó la informalidad, es más, a raíz de la pandemia la informalidad está rosando básicamente el 80% según INEI y el BCR. Las plataformas contribuyen al espacio de discusión sobre la informalidad y los autónomos.
Entrevistado 2	De cualquier figura contribuye, porque en el Perú, un factor clave siempre ha sido la informalidad, y se forma en base al desconocimiento. Lamentablemente el ser formal es un gasto adicional porque implica el pago de seguros y demás. Entonces, primero es la sensibilización, luego el fomento de políticas públicas con incentivos que permita también regular la formalización del empleo.
Entrevistado 3	El contexto se está dando más que nada por la migración, pues hay un gran volumen de oferta. Más que informalidad, yo lo veo como un tema de reacción a una necesidad económica, las personas no buscan evadir encontraron un trabajo en donde es rápido afiliarse y reciben ganancias sin descuentos de seguros sociales y demás. A mi entender la problemática que siempre nos golpea a todos los peruanos es la informalidad, se presenta más del 70% según las últimas estadísticas. No sé si el trabajo en plataformas se haya precarizado. Al contrario, considero que es una forma de sustento de muchas familias. Sin embargo, lo precario de la figura, se encuentra por el lado de la desprotección social, no hay seguros específicos ante un accidente de tránsito o quizás no los tengan al día.
Entrevistado 4	Sí. En el Perú existe la informalidad, y esto también se da en el plano de los aplicativos.

Interpretación: En la tabla diez, los expertos contestan a la pregunta décima, mediante la cual expresan que la tasa de informalidad laboral y económica en el Perú, ha ido en incremento durante los últimos años. Así que, cualquier nuevo modelo de trabajo produciría un volumen mayor en dicho índice, no por la estructura de producción del trabajo, sino por la misma informalidad que arrastra el país desde hace muchos años. También, señalan que, en estos aplicativos móviles, laboran extranjeros que no cuentan con el requisito legal para poder

generar ingresos, siendo este una circunstancia importante. Así pues, consideran que la formalidad en nuestro contexto, es muchas veces visto como un gasto adicional y no como un beneficio.

Por el contrario, advierten que sería muy injusto estimar que las plataformas digitales on demand contribuyen a la informalidad, porque de una u otra forma son una opción válida de trabajo.

Respecto a la precarización laboral, los expertos advierten que es un factor mayor al de la informalidad, pues los prestadores de servicios no gozan de beneficios sociales indispensables para su labor.

Tabla 19

Pregunta N° 11: ¿Considera que es perjudicial que no se reconozcan derechos laborales a los trabajadores de plataformas en el Perú?

ENTREVISTADO	RESPUESTA
Entrevistado 1	De las dos encuestas realizadas por mi persona y ahora en representación del Observatorio de Plataformas, se muestra lo siguiente: Primero, no tenían el tiempo suficiente para contestar las preguntas cuando les planteamos realizar una encuesta, porque de hecho no tienen tiempo que perder, el aplicativo es hostigante de alguna u otra manera. Segundo, este trabajo concentra mano de obra calificada, extranjera y la participación de mujeres ha disminuido porque para ellas es complicado sobrevivir en las calles debido al acoso y hostigamiento. Tercero, en las encuestas dejamos un espacio abierto para que puedan escribir alguna sugerencia u opiniones, y encontramos varios pedidos de ayuda. Muchos de ellos han presentado denuncias ante la SUNAFIL, pero no los han aceptado porque el administrativo que admite las denuncias no tiene clara la realidad y el contexto, no los aceptan como una asociación de trabajadores y eso es totalmente irregular. Entonces, si bien es cierto que, cada aplicativo es un mundo, cada vez hay más data para realizar cambios necesarios a situaciones realmente perjudiciales.
Entrevistado 2	La mayoría de jóvenes que trabaja en estas plataformas, laboran sin parar, pero no aportar a un seguro porque no hay educación sobre ello. Entonces, pasarán cinco a diez años y no tendrán acceso a ninguna pensión, eso aumentará los índices de pobreza. Esta figura no puede dejarse de lado.
Entrevistado 3	Sí, son personas que no cuentan con las condiciones necesarias. La idea es que cualquier regulación sea flexible también para el trabajador. Antes también consideraba que no tenían derechos laborales, pero si lo analizamos a la luz de una nueva perspectiva de lo que es la subordinación y de las condiciones de estas plataformas que no son negociables, claro que hay existen trabajadores que merecen protección.
Entrevistado 4	Sí. Por ejemplo, al igual que en España que ha reconocido ciertos derechos laborales para estos repartidores. Estamos en un proceso donde tenemos que elaborar las primeras políticas públicas para no dejar en indefensión a muchas personas. Así, también se adecue que la Fiscalización de labores por parte del ente correspondiente, tenga la capacidad y transparencia de la noción de trabajo en plataformas.

Interpretación: En la tabla once, se puede apreciar que, los especialistas se encuentran de acuerdo, en que es perjudicial no reconocer derechos laborales a los prestadores de servicios en plataformas digitales on demand. Así pues, en nuestro país ya existe data para reconocer a esta población que presta su mano de obra por más de ocho horas diarias, sin descanso alguno. Así como que, carecen de beneficios sociales por falta de políticas públicas que fomenten un seguro de vida para el futuro de cada uno de ellos y su familia. Todo ello en concordancia a la luz, de una nueva perspectiva de lo que es la subordinación y de las condiciones de estas plataformas que no son negociables.

Tabla 20

Pregunta N° 12: ¿Considera que los trabajadores de plataformas tienen derechos laborales o sociales?

ENTREVISTADO	RESPUESTA
Entrevistado 1	Desde mi punto de vista, ambos.
Entrevistado 2	A diferencia de otros abogados laboralistas, mi posición es que haya un reconocimiento social. Se ha visto muchísimo que los trabajadores tienen accidentes durante sus labores como accidentes en sus motos, personas que chocan y trágicamente pierden hasta sus extremidades. Entonces, nadie ha podido responder, solo el SOAT, y todos sabemos que el seguro de accidentes de la moto solo cubre hasta máximo 2 años del accidente. De todas maneras, deben primar los derechos sociales, como el tema del seguro, AFP y acceso a una pensión que es fundamental en cualquier actividad que nosotros realicemos. Tenemos etapas en la vida y no siempre tenemos la misma vitalidad y si estamos trabajando es para tener una vejez digna.
Entrevistado 3	Considero que debería haber más una protección social. El tema de los derechos laborales está compuesto por remuneración mínima vital, jornada máxima, vacaciones, beneficios sociales y demás, entonces esta perspectiva de afiliarse a plataformas cambia un poco el modelo de compensación. Lo que preocupa más que nada, es la incertidumbre en el tema social, porque lo laboral está asociado a una compensación, la misma que es pasible de ser garantizada por los mismos trabajadores, generando sus propios ingresos, inclusive mucho mayor a una remuneración mínima vital.
Entrevistado 4	Ambos derechos.

Interpretación: En la tabla doce, se puede observar diferentes opiniones respecto a la doceava pregunta realizada en la presente entrevista. Por un lado, los expertos consideran que los trabajadores de plataformas digitales on demand son susceptibles de derechos laborales y

sociales. Mientras que, hay quiénes manifiestan que, debería existir una mayor protección social; puesto que, parte de los elementos de un vínculo laboral no se presentan en su totalidad; no obstante, la seguridad social engloba todas aquellas medias que puedan brindarles a los trabajadores toda la protección suficiente frente a los riesgos a los que se encuentran expuestos, como la falta de un seguro de vida, seguros contra accidentes de tránsito, entre otros.

Tabla 21

Pregunta N° 13: ¿Considera que otorgar derechos laborales y/o sociales a los trabajadores de Plataformas digitales representa un perjuicio para los próximos emprendedores digitales?

ENTREVISTADO	RESPUESTA
Entrevistado 1	Quiero aclarar un punto, y es que no estamos en contra de la tecnología. Al contrario, los avances tecnológicos son necesarios y urgentes en nuestro país. Tampoco del que los aplicativos se vayan del país. El avance regulatorio tiene que ir de la mano, con un puente que genere beneficios para ambas partes.
Entrevistado 2	Evidente las plataformas nos han ayudado, han sido de gran utilidad para el mercado. Sin embargo, no había una figura tributaria para que ellos con lo que ganen puedan pagar sus impuestos. Po lo que, aparte de regular derechos laborales, también se debería crear una figura tributaria; ya que muchos de estos aplicativos tienen utilidades netas de sus ganancias, sin pagar ningún tipo de impuesto. Yo creo que afectaría a los emprendedores siempre y cuando no se pongan las reglas claras en el mercado. De esta forma también, en cado haya una denuncia formar habría un domicilio fiscal donde notificarlos.
Entrevistado 3	No, porque en cuestiones de beneficios sociales, el tema de los seguros, por ejemplo, es bastante manejable. Por ello, mencioné que en una suerte de híbridos no es que se tenga que otorgar más beneficios sociales, adicionales. Asimismo, el costo que generaría también puede ser accesible tanto para la empresa como para el trabajador. También habría más oferta, porque las aseguradoras podrían sacar algún tipo de seguro para los trabajadores de plataformas, que cubra accidentes de tránsitos y de este modo conseguir una mayor protección.
Entrevistado 4	Podría haber un perjuicio; sin embargo, se busca fomentar la innovación, los nuevos emprendimientos que permitan a los trabajadores a tener acceso, por ejemplo, a los algoritmos usados por las empresas.

Interpretación: En la tabla trece, los expertos reconocen que, los avances tecnológicos y los nuevos modelos de producción como las plataformas digitales on demand son de gran utilidad del mercado y para las personas que buscan nuevas formas de generar ingresos en beneficio propio y su familia. Por lo que, convienen en que imprescindible que cualquier regulación a futuro que pueda surgir, tiene que ser flexible y en equilibrio de protección tanto para los

trabajadores como para el mercado. Puesto que, considerar una protección social es totalmente factible y va de la mano con aquellas situaciones irregulares que hoy se presentan como un perjuicio para los prestadores de servicios.

Tabla 22

Pregunta N° 14: Partiendo de la idea, que no se adapten nuevas figuras al ordenamiento laboral peruano y solo se imponga la creación de una Ley que otorgue derechos laborales a los trabajadores de plataformas digitales, bajo una interpretación clásica de los elementos del Derecho del Trabajo. Considera usted, ¿Qué dicha norma, sería inconstitucional?

ENTREVISTADO	RESPUESTA
Entrevistado 1	El trabajo dignifica, crea cierta identidad y eso se vio mucho cuando teníamos industrias en nuestro país. El mito del mercado lo que ha hecho es construir una historia paralela, en el que cada uno es su propio jefe, entonces cada quien sobrevive, pero en realidad es falso. Por mucho tiempo les han hecho bastante daño a los trabajadores peruanos, y en este caso yo conviví por mucho tiempo con los repartidores de delivery, que trabajan más de 8 horas, enfrentándose a una ciudad que ni si quiera es amigable. No es constitucional si genera derechos, el Estado lleva consigo una responsabilidad.
Entrevistado 2	Si la norma les va a otorgar los derechos laborales mínimos, entonces no sería inconstitucional. Más bien, sería inconstitucional si va en contra de la persona. Sería importante que, cualquier proyecto de ley que presenten tenga en consideración las pautas del grado de dependencia económica. Con ello, podremos discriminar un poco el tema, de cuántos derechos laborales se les debería otorgar a uno del otro.
Entrevistado 3	No diría que es inconstitucional. Los regímenes laborales especiales tienden a pasar por un test de constitucionalidad, y en este caso estamos hablando de un modelo muy particular. Así como hay regímenes para trabajadoras del hogar, para microempresas o la agricultura, cada uno tiene peculiaridades y que mejor que un sistema en dónde el empleador es una plataforma. Dentro de todo está regulando de manera idónea las necesidades, un sistema como el que tenemos nosotros, en referencia a los trabajadores aliados quienes no tienen coberturas, ni ningún tipo de protección que requieren. Pero tampoco se les va a otorgar afectando al empresariado.
Entrevistado 4	No. Y lo que respecta a la vigilancia y control de los trabajadores que vendría a ser un indicio de laboralidad, es necesaria una regulación que permita una transparencia. Además, muy aparte que se formule una nueva ley. O por defecto surja una controversia que la impulse, que los trabajadores no se vean frente a una traba de secreto comercial o incluso privacidad de datos personales, cuando estos quieran acceder a conocer el proceso de su evaluación mediante algoritmos.

Interpretación: En la tabla catorce, los entrevistados emiten vuestra opinión referente a la última pregunta de la entrevista. En ese sentido, manifiestan por unanimidad que, una próxima regulación otorgante de derechos laborales a favor de los trabajadores de plataformas digitales on demand, no sería una norma inconstitucionalidad. En primer lugar, porque existen

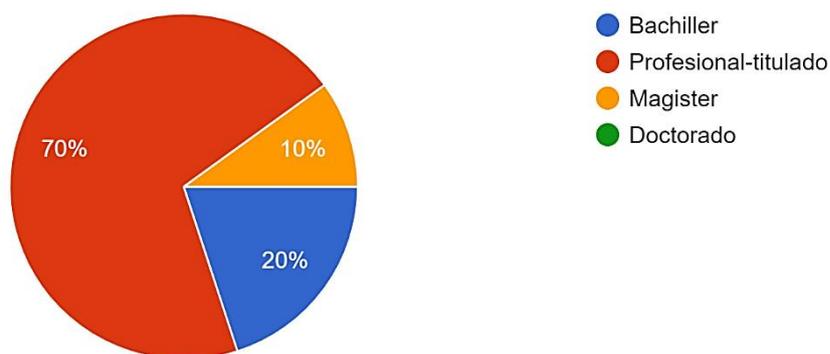
indicios de laboralidad suficientes que impulsan una iniciativa de protección frente a ellos. En segundo lugar, porque cualquier régimen normativo especial pasa por un test de constitucional, por lo que, en sentido estricto no sería antijurídico; y en tercer lugar porque, cualquier norma que otorgue derechos laborales mínimos no perjudica a los trabajadores, sino que les presta atención a sus necesidades en el contexto actual.

4.2. Resultados obtenidos en la encuesta realizada a los especialistas en ramas del Derecho laboral, Competencia, Regulación y Derecho & Nuevas Tecnologías

Cómo se precisó en parte de la población, en la presente encuesta fue importante que los especialistas tengan la formación y/o experiencia suficiente en la materia, con el propósito de recabar distintos puntos de vista de acuerdo a las valoraciones, observaciones y experiencia en general de cada uno de ellos.

Figura 18

El 70% de los especialistas encuestados, son profesionales-titulados, el 20% son bachilleres y 10% son magister en las materias vinculadas a la investigación.



A continuación, se analizarán los resultados desde dos enfoques: el cuantitativo y el cualitativo. Se utilizará el enfoque cuantitativo para aquellas preguntas abiertas con un grado de interpretación y para las preguntas cerradas de opción múltiple (Sí/No y Tal vez) se utilizará

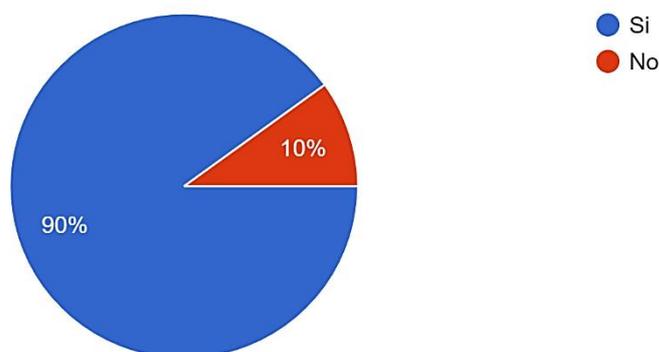
un análisis de resultados de enfoque cualitativo, las cuáles serán representadas mediante gráficos y porcentajes obtenidos por cada interrogante.

Interrogante N°1.

Comente usted, ¿Tiene conocimiento de cómo es el proceso de contratación entre las plataformas digitales on demand economy (economía bajo demanda) y los prestadores de servicios?

Figura 19

Nivel de conocimiento sobre el proceso de contratación entre las plataformas digitales y los prestadores de servicios.



Interpretación: En la Interrogante N° 1 se aprecia que de los 10 entrevistados (los cuales representan el 100%), el 90% de la muestra conoce acerca del proceso de contratación de los prestadores de servicios y las plataformas digitales, mientras que solo el 10 % no lo conoce. Esto quiere decir, que la mayoría de los especialistas conoce la contratación de los trabajadores de plataformas digitales.⁴⁵

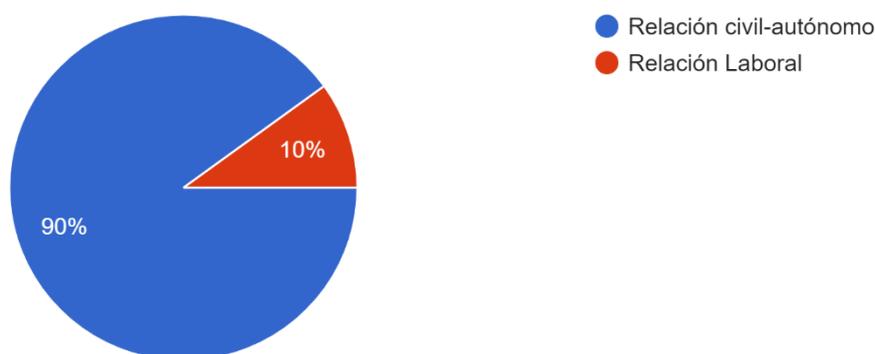
Interrogante N°2.

⁴⁵ Cabe resaltar, que se realizaron preguntas dicotómicas porque implantan límites en el análisis de la investigación y ofrecen a los encuestados una experiencia de usuario sencillo. Asimismo, permite separar en grupos a la muestra y decidir si es necesario continuar con el resto de preguntas de acuerdo al conocimiento de los encuestados.

Comente usted, ¿Cuál es el tipo de relación jurídica existente entre los prestadores de servicios y las Plataformas digitales de Economía bajo demanda (on demand economy) en el Perú?

Figura 20

Perspectiva en porcentaje de la postura de los especialistas en referencia a la relación jurídica existente entre los prestadores de servicios y las plataformas digitales on demand economy.



Interpretación: Del Total de la muestra, se aprecia que el 90% de los encuestados considera que el vínculo existente entre las Plataformas digitales y los prestadores de servicios es Autónoma y parte de una contratación civil, mientras que solo el 10% considera que existe una conexión de empleadores y empleados subordinados.

Interrogante N°3

¿Cuál es el rol que deberían tener las plataformas digitales con los prestadores de servicios, también denominados como "colaboradores" en referencia a la vigilancia y fiscalización de labores?

En referencia a la interrogante formulada, los especialistas argumentaron que, el rol sugerido por parte de las plataformas digitales on demand en referencia a la vigilancia y fiscalización de labores de los prestadores de servicios, es el de “intermediar” y/o conectar a los consumidores, los comercios y repartidores. Por lo tanto, las actividades de supervisión no

deben ser intrusivas con el trabajo realizado por los prestadores de servicios y por el contrario deben ser limitadas a cumplir con la idoneidad de los servicios.

A razón de los resultados obtenidos y analizándolas en conjunto con el objetivo general y los objetivos específicos de la presente tesis, se interpreta que, en las Plataformas de Trabajo on demand economy, debería primar la autonomía sobre el tiempo, el reparto y la forma de realización de las actividades, sin que ello implique una amonestación, castigo o retiro de la aplicación.

La información recolectada, respalda lo manifestado en el libro *Diagnóstico sobre las condiciones laborales en Plataformas Digitales*⁴⁶, acerca de la intervención de las plataformas, a través, de la fijación de los horarios en función a la calificación del repartidor. Así como, las sanciones por la desconexión continua de la plataforma que obliga a los trabajadores a continuar con los repartos y no mantener límites de horas para la prestación de servicios.

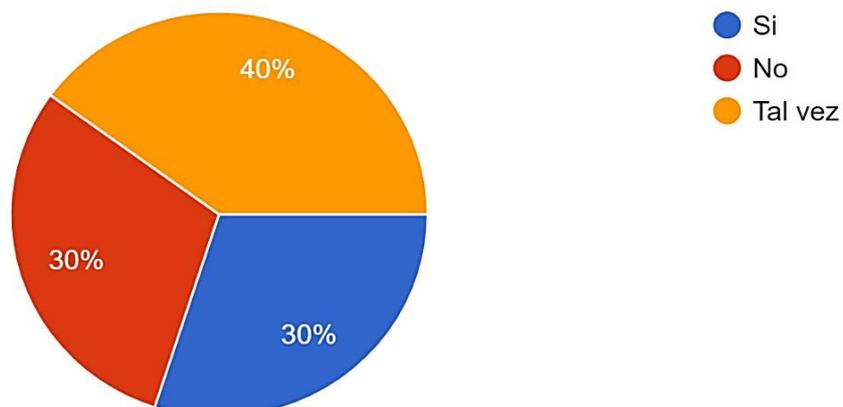
Interrogante N°4.

Basados en que las plataformas digitales se alimentan de algoritmos que optimizan el tiempo, fijan los precios y distribuyen el trabajo de acuerdo a la geolocalización del trabajador

¿Pueden considerarse a los Algoritmos de las plataformas digitales como una nueva forma de Fiscalización laboral en esta era digital?

Figura 21

Porcentaje de especialistas que considera que los algoritmos son una nueva forma de Fiscalización laboral en esta nueva era digital.



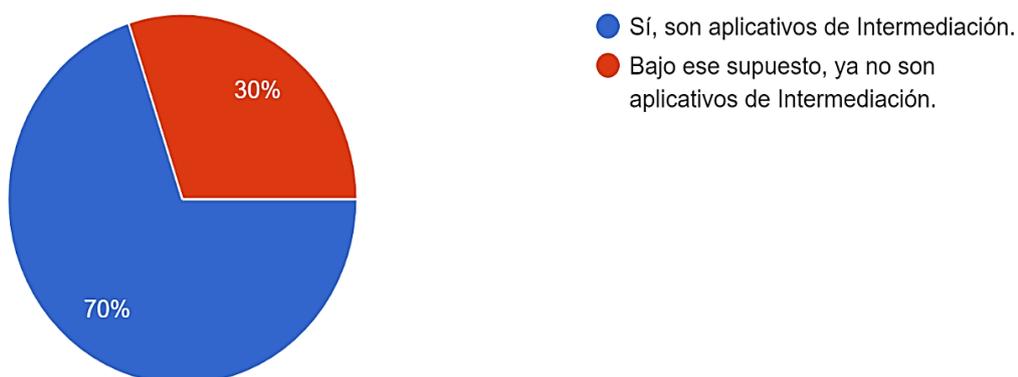
Interpretación: El 40% de la muestra consideraron que “Tal vez” los algoritmos son una nueva forma de Fiscalización laboral en esta nueva era digital. Esto quiere decir que los encuestados en un mayor porcentaje desconfían y/o no tienen claro que la inspección del trabajo pueda ser realizada a través, de un algoritmo. Así también se puede detallar que el 60 % (repartidos en dos grupos de 30% y 30%) tienen una posición determinada sobre el aporte y valoración del algoritmo en la inspección del trabajo.

Interrogante N°5.

En la actualidad las Plataformas digitales on demand economy como Rappi, Glovo y Pedidos ya, entre otras. Se consideran así mismas, "plataformas de intermediación" puesto que, solo conectan a un oferente y un demandante de un determinado servicio (es decir, un intercambio colaborativo); sin embargo, diversos estudios muestran que muchas de estas empresas obligan a los trabajadores a contar con elementos distintivos de la marca (logotipos) como cajas, gorros, etc. para poder empezar a trabajar en la plataforma y que, de no ser adquiridos, pueden ser multados por la misma. En este punto, Considera usted, ¿qué estos aplicativos móviles son de intermediación?

Figura 22

Porcentaje de especialistas que considera que los aplicativos móviles (plataformas digitales on demand) son Intermediarios.



Interpretación: El 70% de la muestra consideró que, a pesar del supuesto propuesto, los aplicativos móviles son de Intermediación mientras que el 30% supone lo contrario. Esto hace inferir que la mayoría de especialistas estima que a pesar de que se obligue a los colaboradores a contar con implementos distintivos de la marca, ello no se difiere de su posición de seguir considerando a estas Apps como intermediarias oferentes de servicios entre usuarios.

Interrogante N°6

Según la Doctrina mayoritaria el análisis para comprobar una relación laboral existente, son principalmente la concurrencia de 3 elementos del Derecho del Trabajo: la subordinación, la contraprestación de servicios y la remuneración económica. Siendo, la "subordinación" el elemento más deliberado dentro del planteamiento del vínculo de la prestación de servicios en plataformas digitales. Por tal motivo, no resulta suficiente su interpretación rígida para los nuevos trabajos digitalizados. **¿Considera usted, qué es necesario adaptar nuevas modalidades de la subordinación?**

La opinión de los especialistas en referencia a esta interrogante, manifiesta que es necesario que se adhieran nuevas modalidades de subordinación, en tanto debe ser interpretada a mayor amplitud a la luz de los nuevos negocios digitales. Puesto que, bajo un enfoque clásico muchas nuevas relaciones laborales no se encuentran reconocidos.

Además, se alude a la figura más moderna y reconocida en el ordenamiento laboral peruano, como es el Teletrabajo, donde la subordinación de los trabajadores utiliza nuevas herramientas como celulares, cámaras, web, algoritmos u otros elementos automatizados, que permitan controlar a los trabajadores a distancia.

De tal manera que, en concordancia con los objetivos de la presente investigación, se deduce que el concepto clásico de la subordinación debe ser flexible y adaptable a las nuevas realidades laborales.

Criterios que avalan lo desarrollado por la OIT, en su publicación *El trabajo en las plataformas digitales de reparto en Argentina: Análisis y recomendaciones de política*⁴⁷ del año 2020, dónde la subordinación, se camufla a través de órdenes que se convierten en sugerencias o recomendaciones, y la fiscalización del cumplimiento de las labores no recae sobre el dador del trabajo, sino que también lo hacen los usuarios del sistema. De tal forma que será necesario, tomar en cuenta nuevos criterios que comprendan nuevas formas de subordinación

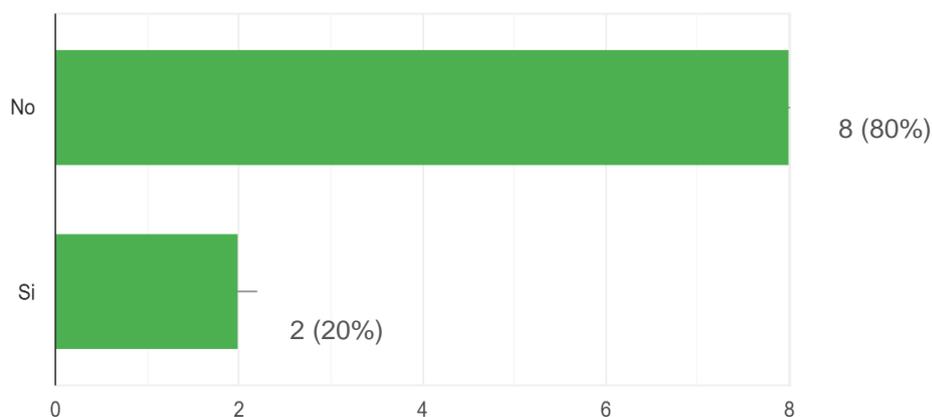
Interrogante N°7.

¿Considera que es suficiente la actual legislación laboral peruana para cubrir jurídicamente los nuevos modelos económicos y de trabajo de economía bajo demanda?

Figura 23

Porcentaje de especialistas que considera que la actual legislación laboral peruana resulta suficiente para cubrir jurídicamente los nuevos modelos económicos y de trabajo bajo demanda.

⁴⁷ López-Mourello, E. (2020). *El trabajo en las plataformas digitales de reparto en Argentina: Análisis y recomendaciones de política*. (Primera edición, 2020). Oficina de País de la OIT para Argentina. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_759896.pdf



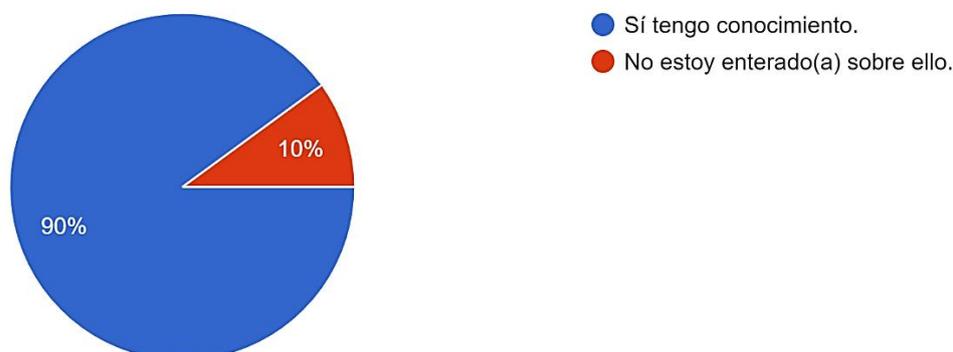
Interpretación: En referencia a la pregunta N°7, el 80% de los encuestados considera que el actual ordenamiento laboral peruano, no resulta idóneo para poder proteger y regular jurídicamente estos nuevos modelos económicos de producción y trabajo mientras que el 20% considera lo contrario. Esto implica que la mayoría de los especialistas se encuentra de acuerdo en que la legislación necesita algún nuevo régimen de protección que logre cubrir derechos laborales en la actual coyuntura económica.

Interrogante N°8.

¿Tiene conocimiento acerca de los recientes Proyectos de Ley del Congreso de la República del Perú para regular a los "trabajadores" de Plataformas digitales en el

Figura 24

Porcentaje de especialistas que conocen sobre de los Proyectos de Ley del Congreso de la República del Perú para regular a los “trabajadores” de Plataformas digitales en el Perú.



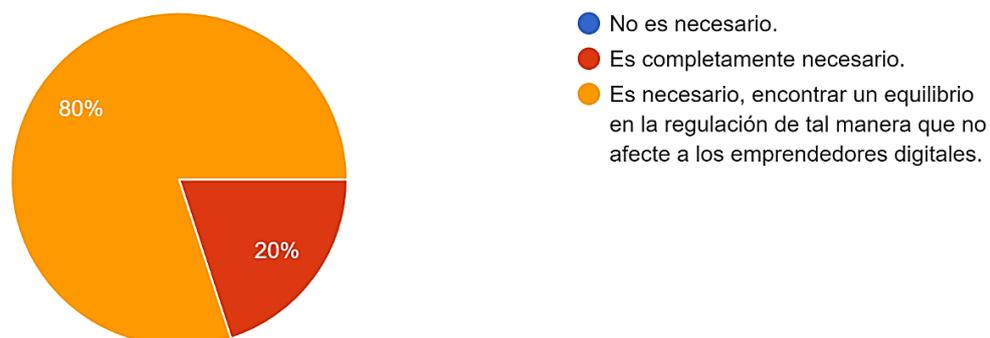
Interpretación: En referencia a la pregunta N°8, el 90% de encuestados domina las propuestas legislativas actuales del Congreso peruano que sugieren regular el trabajo en Plataformas Digitales en el Perú, mientras que sólo el 10% no tiene conocimiento sobre ello.

Interrogante N°9.

En la actualidad, los trabajos de plataformas digitales son una de las formas más rápidas para poder conseguir un trabajo en el Perú. Asimismo, constituye la única fuente de ingreso para una población joven entre 25-30 años, situación que se vio mayor evidenciada en un contexto de la Pandemia mundial a raíz del Covid-19. Considera usted, ¿Qué es necesario su regulación en nuestro país?

Figura 25

Porcentaje de especialistas que consideran que es necesaria una regulación del empleo en plataformas digitales de delivery



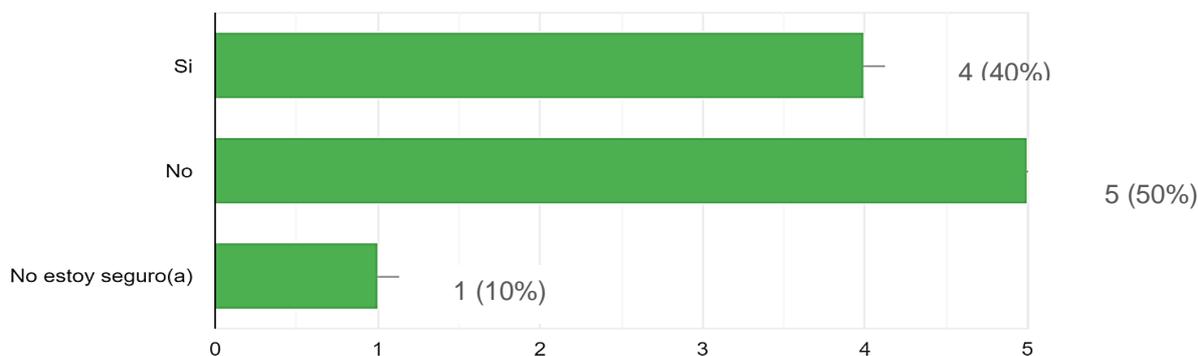
Interpretación: En concordancia a la Interrogante N°9, el 20% de encuestados considera que es completamente necesario promover una regulación laboral del empleo las plataformas digitales on demand, mientras que el 80% considera la necesidad de una regulación que vaya de acuerdo a encontrar un balance de tal manera que, no afecte a los emprendedores digitales en este tipo de economías. Esto quiere decir que, en ambos casos, los resultados son positivos y apuntan a la necesidad de nuevas propuestas para una futura regulación.

Interrogante N°10.

Considera usted, ¿Que es la falta de regulación de los prestadores de servicios de plataformas digitales de economía bajo demanda, parte de la causa de incremento de la Informalidad y Precariedad laboral en el Perú, en los últimos años?

Figura 26

Porcentaje de especialistas que cree que la falta de regulación del trabajo en plataformas digitales on demand, es parte de la causa del incremento de la Informalidad y Precariedad laboral en el Perú de los últimos años.



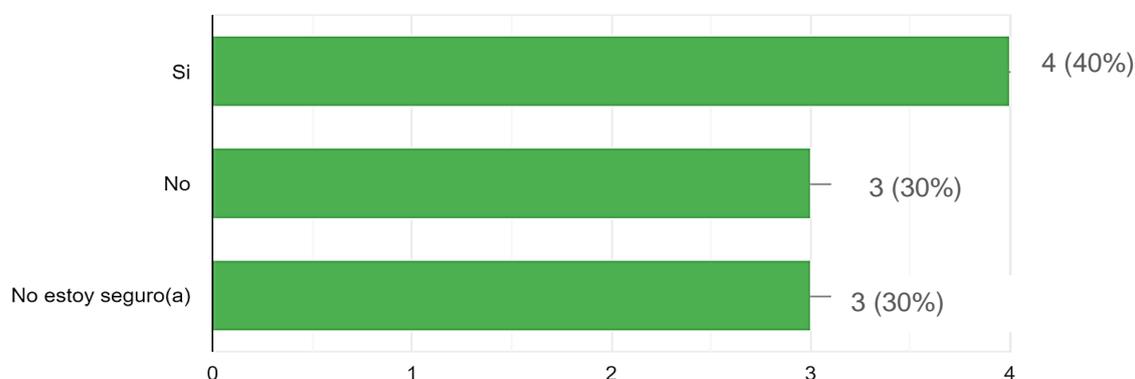
Interpretación: El 50% de encuestados estima que la escasa regulación del trabajo en plataformas digitales de reparto es motivo del aumento de la informalidad y precariedad laboral, mientras que el 40% estima lo contrario y el 10% mantiene una incertidumbre en referencia a la pregunta realizada. De los resultados, se colige que la mayoría de expertos sustenta su posición en que la falta de una regulación no contribuye a los niveles de informalidad y calidad del empleo que tanto afecta al país en los últimos años.

Interrogante N° 11.

¿Considera que es perjudicial que no se reconozcan derechos laborales a los trabajadores de plataformas en el Perú?

Figura 27

¿Porcentaje de especialistas que considera que es perjudicial que no se reconozcan derechos laborales a los trabajadores de plataforma en el Perú?



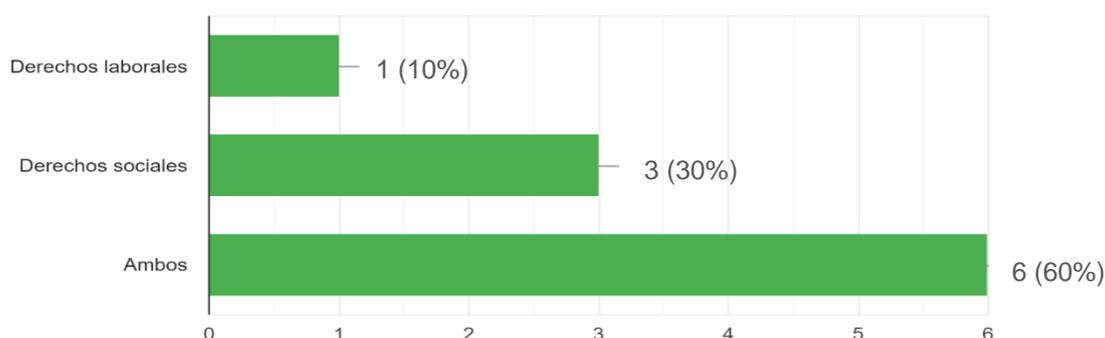
Interpretación: En lo relacionado a la interrogante N° 11 el 40% de expertos considera que resulta perjudicial la falta de reconocimiento de derechos laborales de los prestadores de servicios de plataformas digitales on demand, mientras que un 30% considera que no deben ser reconocidos como trabajadores puesto que, no produce ningún perjuicio vinculado a su prestación de servicios. Además, otro 30% no tiene una posición firme referente a la pregunta realizada.

Interrogante N°12.

¿Considera que los trabajadores de plataformas tienen derechos laborales o sociales?

Figura 28

Perspectiva en porcentaje de la postura de los especialistas acerca de los derechos de los trabajadores de plataformas on demand.



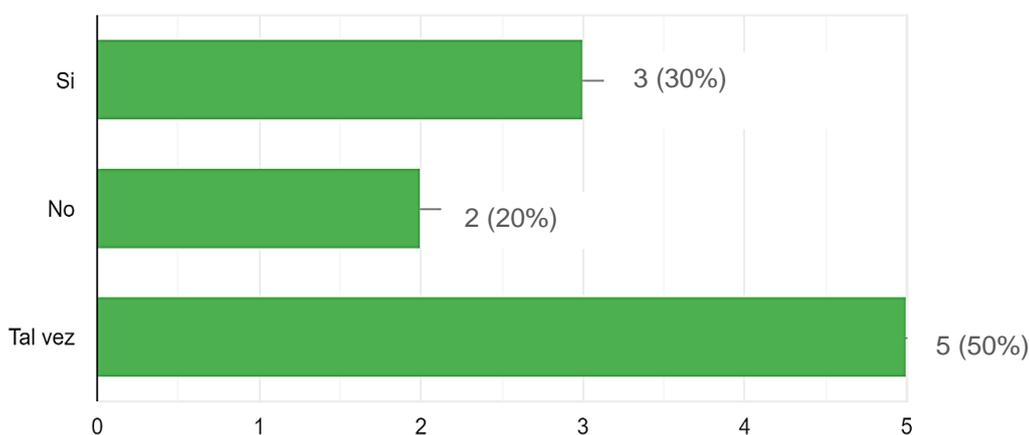
Interpretación: Se tiene que el 60% de encuestados manifiesta que los prestadores de servicios tienen derechos laborales y sociales, mientras que un 30% considera que sólo gozan derechos sociales y un 10% estima que los trabajadores de plataforma tienen derechos laborales. De los resultados se colige que la postura predominante mantiene la posición de que los prestadores de servicios en plataformas digitales on demand son trabajadores subordinados y, por ende, gozarían tanto de derechos laborales, como sociales.

Interrogante N°13.

¿Considera que otorgar derechos laborales y/o sociales a los trabajadores de Plataformas digitales representa un perjuicio para los próximos emprendedores digitales?

Figura 29

Porcentaje de especialistas que estiman que otorgar derechos laborales y/o sociales a los trabajadores de Plataformas digitales on demand representa un perjuicio para los próximos emprendedores digitales.



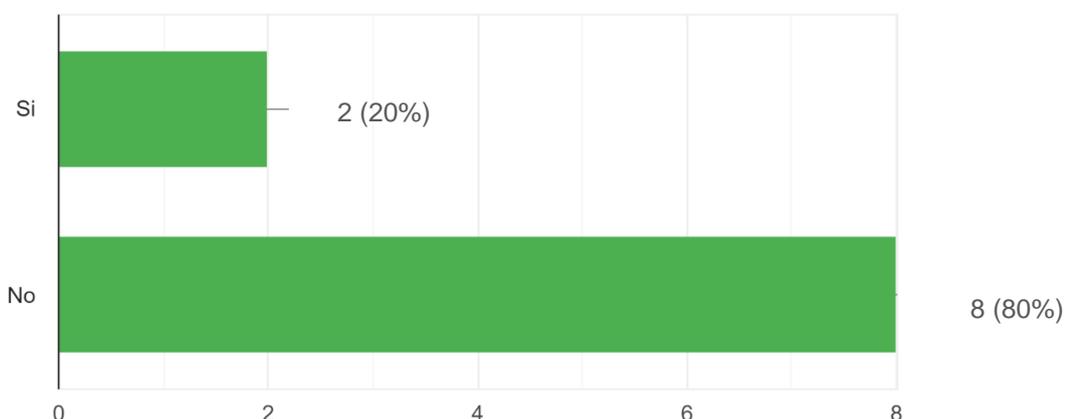
Interpretación: De acuerdo a la Interrogante N°13, el 50% de los encuestados sospecha que otorgar derechos laborales y/o sociales podría ser perjudicial para los próximos emprendedores digitales de este nuevo modelo económico, mientras que el 30% de la muestra considera de manera categórica que la respuesta es afirmativa. A diferencia del 20% cuya opinión expresa que no existe perjuicio para el futuro del emprendimiento digital peruano de este nuevo modelo económico.

Interrogante N°14.

Partiendo de la idea, que no se adapten nuevas figuras al ordenamiento laboral peruano y solo se imponga la creación de una Ley que otorgue derechos laborales a los trabajadores de plataformas digitales, bajo una interpretación clásica de los elementos del Derecho del Trabajo. Considera usted, ¿Qué dicha norma, sería inconstitucional?

Figura 30

Porcentaje de especialistas que estiman que una futura Ley que otorgue derechos laborales a trabajadores de plataformas digitales bajo demanda sería inconstitucional



Interpretación: En lo relacionado a la pregunta N° 14, el 80% de la muestra es de la opinión que, en el supuesto de la pregunta planteada, dicha normativa sería legítima. Por otro lado, el 20% considera lo contrario. Por tal motivo, la mayoría de encuestados sostiene que una futura reglamentación que ampare derechos laborales a trabajadores de plataformas digitales

bajo demanda, no implicaría una imposición contra el ordenamiento jurídico peruano, a pesar que sea el producto de un análisis tradicional de los elementos de un vínculo laboral.

CAPÍTULO V. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

5.1. Limitaciones

Las principales dificultades que aquejan a la presente investigación están directamente relacionadas a las fuentes empíricas, la escasa estadística actualizada sobre los trabajadores de plataformas digitales en el Perú, debido a que la inserción de la economía colaborativa en el contexto peruano comenzó a partir del 2014 y su expansión alrededor del 2017 hasta la actualidad. La confidencialidad de los datos y volúmenes sobre los prestadores de servicios es exclusiva de las empresas digitales. No obstante, dichas dificultades se superarán con jurisprudencia comparada, así como informes en la Unión Europea, y América Latina. Por otro lado, se hicieron las diligencias necesarias con especialistas en derecho laboral y digital, así como expertos en la problemática actual que enfrentan los colaboradores de plataformas digitales en el Perú.

5.2. Discusión

Se valida la hipótesis general, en cuánto la naturaleza de la prestación de servicios en las plataformas digitales on demand vi apps en el Perú es subordinado, porque en aplicación del Principio de Primacía de la realidad y la presunción de laboralidad existen indicios suficientes que sustentan una disonancia entre lo pactado entre las partes y lo que sucede en la práctica.

Este argumento se valida con los resultados de la Tabla N°10 que evidencian dos aspectos importantes:

1. Existe una relación laboral, dónde la subordinación económica es un punto clave para poder analizar los elementos de contrato de trabajo.

2. A pesar de que se presume la laboralidad de la prestación de servicios, también, aparecen características de un trabajo autónomo, pues nos encontramos frente a un modelo de producción atípico.

Frente a este punto, el Informe de la Comisión Mundial sobre el futuro del trabajo de la OIT (2018), advierte que si bien, todas las plataformas tienen una estructura particular, el resultado de estas características repercute trascendientemente en la autonomía de los trabajadores, así como en sus ingresos y condiciones de trabajo.

Respecto a los indicios de laboralidad notables en la prestación de servicios analizada en esta investigación, tenemos que la Recomendación N° 198 de la OIT (2006) manifiesta la necesidad de admitir un análisis riguroso que admita una pluralidad de medios para determinar una relación de trabajo, pues un análisis tradicional basado en la subordinación, remuneración y prestación personal no son suficientes.

En ese sentido, los resultados obtenidos demuestran que tanto la prestación personal como la remuneración son elementos que indiscutiblemente se encuentran presentes en esta modalidad de trabajo porque nos encontramos frente a un trabajador que pone su mano de obra a cambio de una contraprestación económica, la misma que es efectuada por la plataforma cada cierto periodo de tiempo.

Ahora bien, la subordinación dentro de una realidad tecnológica recobra un sentido especial, puesto que, la gestión de algoritmos es una herramienta que aparece para reemplazar la fiscalización de labores, tal y como lo avalan los resultados de la investigación, de las cuales podemos destacar estas características:

1. No existe un espacio físico dónde registrar la asistencia de labores, sin embargo, al conectarse al aplicativo móvil se deja evidencia del inicio y cierre de labores pudiendo controlar las horas de conexión y/o ejecución de labores.

2. Desaparece el rostro humano de un jefe, ya que, la fiscalización de labores de manera presencial a sus subordinados se reemplaza por el soporte técnico y/o el mismo algoritmo de la plataforma, la misma que tiene acceso al lugar y tiempo exacto en el que se encuentra el prestador de servicio durante toda su jornada laboral, debido al geo localizador incorporado en el aplicativo móvil.
3. Los algoritmos controlan el desempeño laboral, porque se encuentran sometidos a la evaluación constante de los partners y los consumidores finales, pudiendo sancionar al prestador de servicio que recibe una mala o baja puntuación por la calidad del servicio.

Estos resultados se refuerzan con lo afirmado por la OIT en su publicación titulada “El trabajo en las plataformas digitales de reparto en Argentina: Análisis y recomendaciones de política” (2020) , manifiesta que la calificación de los trabajadores suele cimentarse a partir del seguimiento de las mismas plataformas, así como el puntaje obtenido por parte de los clientes.

Esta situación, sin ninguna duda repercute en consecuencias de términos laborales, puesto que, basta un puntaje negativo para que se les imposibilite la recepción de más solicitudes de trabajo, las mismas que son de mayor alcance para los trabajadores mejores posicionados en el ranking de las plataformas.

Además, una mala evaluación puede derivar también en una desactivación temporal o definitiva de la plataforma, lo cual cuestiona la flexibilidad que suelen promocionarse, desafiando así la supuesta independencia de una relación laboral.

En suma, la experiencia cotidiana de los trabajadores está definida por la gestión algorítmica, la misma que limita la libertad y la capacidad de toma de decisiones de los trabajadores con su propia actividad. Cabe resaltar, que estas evaluaciones generadas por los clientes, no siempre son justas y transparentes.

Por lo tanto, los resultados revalidan el poder fiscalizador y sancionador que ejercen las plataformas sobre los prestadores de servicios, como indicios de laboralidad notables en esta tarea.

El tercer punto, sobre determinar si legislación laboral peruana resulta suficiente para cubrir legalmente a los trabajadores de plataformas, podemos afirmar que, mediante los resultados en las Tablas N° 15, 16 y 17 y las Figuras N° 23, 24 y 25, la mayoría de los expertos consideran que estamos en un contexto en el que diferentes situaciones jurídicas laborales se han escapado del contenido normativo.

Este argumento guarda relación con lo señalado por Celestino y Escalante en su trabajo de investigación:

La dicotomía tradicional entre trabajador subordinado protegido y trabajador autónomo desprotegido resulta insuficiente para comprender una realidad laboral mucho más compleja y diversificada, las que fueron ahondándose con las exigencias de la flexibilización, la aparición de modalidades de contratación atípica y las derivadas de nuevas y complejas organizaciones productivas, las derivadas de la aplicación de nuevas tecnologías. (2017, p. 4)

En efecto, los resultados demuestran que será necesario llevar a cabo una regulación que otorgue una mayor protección a una nueva clase de trabajadores que exigen delimitar su naturaleza jurídica en una legislación laboral que es insuficiente.

Como cuarto punto, se aborda el análisis a la legislación comparada para conocer el debate doctrinal y jurisprudencial sobre el reconocimiento y/o protección de las personas que desempeñan labores en plataformas, los resultados hallaron que es completamente necesario visionar sobre los nuevos conceptos de subordinación en las diferentes legislaciones del mundo, así como las dediciones judiciales sobre el trabajo en plataformas para comprender nuevos horizontes culturales y sociales sobre problemas jurídicos.

Estos resultados también coinciden con lo señalado en las Tabla N° 19 y Tabla N° 17, así exponemos que, en muchas legislaciones del mundo se han creado nuevas concepciones sobre la subordinación tales como: la parasubordinación, y los trabajadores autónomos dependientes económicamente para brindar una mayor tutela sobre aquellos que se encuentran en la frontera entre un trabajador dependiente y autónomo.

Por otro parte, los resultados reflejan que la mayoría de decisiones jurisprudenciales han establecido una relación laboral entre los prestadores de servicios y las plataformas on demand economy vía apps, siendo una tendencia en la mayoría de países de Europa, Latinoamérica y en Estados Unidos.

Finalmente, el quinto punto sugiere analizar como la falta de regulación de la prestación de servicios en plataformas digitales on demand economy vía apps son parte de la causa del incremento de la informalidad y precariedad laboral de los últimos años. En ese sentido los resultados de la Tablas N° 19 y 20, así como las Figuras N° 26 y 28 asienten lo siguiente:

1. La precariedad laboral se agudiza con las condiciones de trabajo a las que se enfrentan los trabajadores de plataforma sin ningún beneficio social que los proteja durante el ejercicio de sus labores y pueda asegurar su vejez, rescatando que el trabajo es una forma de subsistencia para el desarrollo de una vida digna de la persona.
2. La mayoría de trabajadores de plataformas digitales on demand economy son jóvenes y extranjeros que encontraron en las apps de servicio una forma accesible de conseguir un trabajo.
3. Al ser una figura laboral atípica y que escapa entre los supuestos que establece la ley entre lo laboral y el autónomo, no existe un control de las empresas para que no quebranten los límites que le confiere su naturaleza intermediaria.

4. Los trabajadores de plataformas digitales, no pretenden ser informales, por el contrario, la necesidad los lleva a acceder a estas buenas oportunidades de trabajo, pero, que necesitan un control adecuado y objetivo.

Estos resultados, también guardan relación con otro informe de la Oficina Internacional de Trabajo: Plataformas digitales de trabajo: Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital, (2019) respecto en que, las plataformas de microtarefas así como en la gig economy, es frecuente contratar trabajadores a título de independientes, quienes no cuentan con beneficios sociales, vacaciones, licencias por enfermedad, prestaciones por jubilación, hasta beneficios del seguro contra accidentes de trabajo.

De esta manera, existe nula responsabilidad por parte de las plataformas. A pesar, de que, en la encuesta realizada por la OIT a 3,500 trabajadores de plataformas digitales, los resultados mostraron que los prestadores que dependen principalmente de las labores en plataformas, están amparados de cualquier cobertura de protección social.

Los resultados, también guarda relación con uno de los últimos informes de la OIT World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labor platforms (2021), el cual demostró que, basado en alrededor de 12,000 trabajadores, las plataformas digitales laborales son en la actualidad la principal fuente de ingresos para muchos prestadores de servicios. La mayoría son jóvenes que no pasan de la edad de treinta y cinco años, muchos de ellos tienen estudios concluidos.

Por otro lado, the location-based platforms (plataformas basadas en la ubicación) ha significado una oportunidad laboral importante para los migrantes en diferentes países, así como para las personas que busquen un mejor ingreso. No obstante, el gran desafío que trae consigo es la desprotección social, particularmente por la exposición a los riesgos de seguridad y salud en el trabajo, situación que se ha agravado aún más a raíz del brote del COVID-19.

Por todos estos argumentos, reafirmamos que, si bien el Perú es un país con un gran volumen de informalidad y precariedad laboral, la digitalización del trabajo incrementa de alguna u otra manera las estadísticas de los últimos años, mientras nuestro ordenamiento jurídico no se logre adaptar y conocer estas nuevas modalidades de empleo que son una gran oportunidad de generar puestos de trabajo.

5.3. Implicancias

Entre las implicancias del presente trabajo de investigación, se distinguen las siguientes: implicancias sociales, implicancias académicas e implicancias metodológica y práctica.

Desde el punto de vista social, el concurrente estudio permite que la ciudadanía tome conocimiento del fenómeno de la economía colaborativa, que de forma inevitable repercute en el comportamiento colectivo e individual de cada uno de ellos. Al conocer este sistema de producción, se abren nuevas oportunidades para incursionar en estas nuevas modalidades de trabajo y el máximo aprovechamiento de los recursos. Asimismo, se accede a una comprensión amplia del Derecho del Trabajo, y la incursión de la tecnología, para conocer los desafíos que trae consigo el futuro de los derechos humanos del Trabajo.

En cuanto a la implicancia académica, nuestro estudio ha permitido realizar un análisis jurídico de diversa jurisprudencia, y recopilar las opiniones de diversos estudiosos implicados en la materia de investigación, para abordar la problemática jurídica en torno al trabajo en plataformas digitales. Así también, se evidenció que las formas de prestación de servicios del ordenamiento jurídico peruano no son suficientes, por lo que es necesario ampliar las fronteras del Derecho del Trabajo, de manera que los vacíos legales o zona gris del derecho entre autónomos y dependientes desaparezcan; y por el contrario agrupe una nueva categoría de trabajadores que va de la mano con la globalización y las nuevas tendencias.

Por último, la implicancia metodológica y práctica, contribuyen a las próximas iniciativas que pretendan regular a las plataformas digitales, no solo desde una perspectiva laboral, si no también teórica sobre la naturaleza y la finalidad de los modelos económicos y de producción de la economía o demand. De esta manera aportar de manera empírica, una perspectiva ecuánime al estudio de las plataformas digitales y su regulación en el Perú.

5.4. Conclusiones

- En cuanto a la hipótesis general, se afirma que la naturaleza de la prestación de servicios en las plataformas digitales on demand vía apps en el Perú es subordinado, porque basado en el análisis doctrinal, jurisprudencia y metodológico realizado en la presente investigación existe una discordancia en la práctica de los hechos y lo que verse en documentos. Siendo ello así, y en aplicación del principio de primacía de la realidad nos encontramos frente a trabajadores por cuenta ajena.
- Respecto a la hipótesis específica 01, se hallaron suficientes indicios de laboralidad que corroboran la existencia de un vínculo laboral. En ese sentido, nos encontramos frente a un trabajo personal, remunerado y subordinado a las órdenes y fiscalización constante de las plataformas, mediante la gestión de algoritmos. Claro está, basado en un análisis obsoleto, de los requisitos establecidos por el ordenamiento laboral peruano.
- En razón la hipótesis específica 02, resulta evidente que, la legislación laboral peruana resulta insuficiente para proteger a quienes se sumergen cada vez en trabajos de economía on demand, con realidades tecnológicas. En primer lugar, porque el trabajo en plataformas en una nueva organización con características atípicas y, en segundo lugar, porque el concepto limitado de la subordinación en el ordenamiento jurídico sigue permitiendo una fuga del Derecho del trabajo.
- Respecto a la hipótesis específica 03, se reafirma la necesidad de la revisión de la experiencia comparada como herramienta de investigación jurídica, que permita conocer diferentes interpretaciones que van acorde a la era de cambios constantes, de tal manera que nos ayude a interpretar nuestro propio sistema para una

uniformización que conlleva un solo fin en común, mejorar la calidad del futuro del trabajo, en plataformas digitales.

- Finalmente, los resultados de la presente investigación, confirman la hipótesis específica 04 sobre informalidad y precariedad laboral, en la que se encuentran los trabajadores de plataformas en ambos sectores analizados (sector transportes y delivery). En ambos casos, existen factores de riesgos relacionados con la seguridad vial durante la jornada laboral, debido a la utilización de vehículos motorizados y no motorizados. Más aún, en el Perú, donde existen altos índices de accidentes de tránsito, que incluyen también a ciclistas, las que a su vez son causadas por las horas de exceso de manejo, la ansiedad de los tiempos ajustados para cumplir con los recorridos, el mal estado de los vehículos y de las herramientas de trabajo, todos costeados por los propios prestadores de servicios.

VI. RECOMENDACIONES

- Requerir a las autoridades e instancias encargadas de velar por los derechos y fiscalización del trabajo en nuestro país, se adapten a las nuevas tendencias de trabajo de economía colaborativa, de tal manera que analicen la existencia o no de una desnaturalización del vínculo laboral y sean capaces de comprender la naturaleza del trabajo en plataformas digitales, instaurando así, iniciativas especiales que se ajusten a la realidad y cumplan con atender prudentemente los petitorios de los trabajadores de plataformas digitales de manera individual y colectiva.
- Adaptar a los prestadores de servicios de plataformas digitales on demand economy vía apps en el Perú como trabajadores, en razón de los indicios de laboralidad demostrados en la presente investigación, sin dejar de lado que esta modalidad de trabajo necesita un régimen especial, debido a la presencia de ciertos periodos de inactividad y otros rasgos de un trabajador por cuenta propia.
- Establecer, que la legislación laboral peruana reconozca una nueva categoría trabajadores autónomos que tienen rasgos de dependencia. Así llamados, trabajadores parasubordinados o trabajadores autónomos económicamente dependientes en la esfera del derecho comparado. De esta manera, se buscará amparar garantías mínimas para los trabajadores que se encuentran en la llamada zona gris del derecho, quiénes en la actualidad no mantienen las mejores condiciones laborales ante aquellas plataformas que ostentan su naturaleza intermediaria.
- Elaborar una regulación clave, que recoja las perspectivas del mundo empresarial, los trabajadores, la experiencia de los usuarios y las opiniones de diferentes jurisperitos en el mundo sobre los nuevos modelos de producción y la evolución del Derecho del Trabajo, con la finalidad de aprovechar correctamente la digitalización en el empleo.
- Proponer que la continuidad del trabajador sea considerada como un factor esencial para otorgar correcta y proporcionalmente los beneficios laborales que le

corresponden a quienes realizan una labor exclusiva, constante y coordinada; y cuyo ingreso principal es obtenido por su labor en la aplicación, así como aquellos que la usan esporádicamente. De esta forma, se otorgarán mejores condiciones de trabajo que conlleve a una mejor calidad de vida, dando un paso más contra la lucha de la informalidad y la precarización laboral.

REFERENCIAS

33° Juzgado laboral de Belo Horizonte (2017, 13 de febrero). Proceso No. 0011359-34.2016.5.03.0112 (Márcio Toledo Gonçalves, M.P.).

<https://www.conjur.com.br/dl/juiz-reconhece-vinculo-emprego-uber.pdf>

52903824438&title=Atto%20originario&bloccoAggiornamentoBreadCrumb=true

Alejandra Dinegro M. (2019, 02 de septiembre). *Reportaje "La mochila pesada de los trabajadores por aplicación, en Lima"*. [video]. Youtube.

https://www.youtube.com/watch?v=SyGt2M0Ph_w&t=306s

Alfonso, R. (2016). Economía colaborativa: un nuevo mercado para la economía social. *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 88.

<https://www.redalyc.org/pdf/174/17449696008.pdf>

Arancón, T. (2018). *Economía colaborativa: Un nuevo modelo de negocio* [Trabajo de fin de grado, Universidad de Valladolid]. Repositorio Institucional de la Universidad de Valladolid.

<http://uvadoc.uva.es/handle/10324/29736>

Arce, E. (2004). *El outsourcing y sus efectos sobre la relación de trabajo En: Los principios del Derecho del Trabajo en el Derecho Peruano: Libro Homenaje al Profesor Américo Plá Rodríguez*. SPDTSS. Lima.

Arias, F. (2006). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica*. Caracas: Episteme.

Artigas, W., y Robles, M. (2020). Metodología de la Investigación: Una discusión necesaria en universidades Zulianas. *Revista Digital Universitaria*.

<http://www.revista.unam.mx/vol.11/num11/art107/art107.pdf>

Barros, C. J., Monteiro, M. (Productores), Angeli, C., Barros, C. J., y Monteiro, M. (Dirección). (2019). *Gig - The Uberização Labor* [Película]. Brasil.

Beltran de Heredia, I. (2019). *Economía de las plataformas (platform economy) y contrato de trabajo*. Blog de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

<https://ignasibeltran.com/2018/02/07/economia-de-las-plataformas-platform-economy-y-contrato-de-trabajo-ponencia/>

Bostman, R y Rogers, R. (2010). *What's Mine is Yours: The rise of Collaborative Consumption*. Harper Business

Cabify Lite, un servicio de transporte económico y de calidad. (2014, 18 de marzo). *Gestión*.

<https://gestion.pe/economia/empresas/cabify-lite-servicio-transporte-economico-calidad-6775-noticia/?ref=gesr>

Camera dei deputati ed il Senato della Repubblica do Italia. (2003, 14 de febrero). Ley N°30.

Gazzetta Ufficiale Della Repubblica italiana n.47.

<https://www.normattiva.it/atto/caricaDettaglioAtto?atto.dataPubblicazioneGazzetta=2003-02-26&atto.codiceRedazionale=003G0036&tipoDettaglio=originario&qId=&tabID=0.090613>

Cañigual, A. (2014). Consumo colaborativo. El futuro nunca estuvo tan presente. *Leaners Magazine*. [https://es.slideshare.net/acanyi/el-futuro-nunca-estuvo-tan-presente-](https://es.slideshare.net/acanyi/el-futuro-nunca-estuvo-tan-presente-consumo-colaborativo-leaners-magazine)

[consumo-colaborativo-leaners-magazine](https://es.slideshare.net/acanyi/el-futuro-nunca-estuvo-tan-presente-consumo-colaborativo-leaners-magazine)

Celestino, K., y Escalante, H. (2017). *Hacia la regulación del contrato del trabajador autónomo económicamente dependiente*. [tesis de maestría, Universidad de Lima].

Repositorio Institucional de la Universidad de Lima.

<https://hdl.handle.net/20.500.12724/6060>

Clavijo, D., Guerra, D., y Yáñez, D. (2014). *Método, Metodología y Técnicas de la Investigación aplicada al Derecho*. Grupo Editorial Ibáñez.

http://fui.corteconstitucional.gov.co/doc/pub/31-08-2017_7b9061_60327073.pdf

Comisión de Producción al Consumidor N° 2 (2018, 08 de junio). Resolución Final N° 1251-2018/CC2, Expediente N° 787-2016/PS1. [https://static.legis.pe/wp-](https://static.legis.pe/wp-content/uploads/2018/09/Medida-Cautelar-a-favor-de-Uber-Peru.pdf)

[content/uploads/2018/09/Medida-Cautelar-a-favor-de-Uber-Peru.pdf](https://static.legis.pe/wp-content/uploads/2018/09/Medida-Cautelar-a-favor-de-Uber-Peru.pdf)

Comisión Europea. (2016). *Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité económico y Social europeo y al Comité de las regiones. Una agenda Europea para la economía colaborativa*. Bruselas, Bélgica.

Congreso de la República del Perú (2008, 24 de junio). *Ley 29245. Ley que regula los servicios de tercerización*. Diario Oficial El peruano.

<https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/29245.pdf>

Congreso de la República del Perú. (1997, 21 de marzo). *Texto Único Ordenado del D. Leg N°*

728, *Ley de Productividad y Competitividad Laboral*. Lima: Diario Oficial El Peruano.

[http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/\\$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf)

Congreso de la República del Perú. (2013, 15 de mayo). *Ley 30036. Ley que regula el*

Teletrabajo. Diario oficial El Peruano.

<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-que-regula-el-teletrabajo-ley-n-30036-946195-3/>

Consultora Arellano (2019, 21 de mayo). *Estudio de marcas 2019. Apps de delivery: Una lucha*

a toda velocidad. <https://www.arellano.pe/apps-delivery-una-lucha-toda-velocidad/>

Consultora Arellano. (2019, 21 de mayo). *¿Cuáles son las "apps" de taxi más valoradas?*.

<https://www.arellano.pe/cuales-las-apps-taxi-mas-valoradas/>

Corral, H. (2008). *Como hacer una tesis en derecho*. Editorial Jurídica de Chile.

De la flor, V. (2019). *La sociedad anónima en los Estados Unidos como mecanismo de protección de modelos de negocios informáticos*. En J. Chipana, *Derecho y nuevas tecnologías* (pp. 323-3329). Editorial jurídica Themis

Delivery creció 250% en el Perú durante la pandemia. (9 de Febrero de 2021). *Gestión*.

<https://gestion.pe/economia/servicio-de-delivery-en-peru-crecio-250-durante-la-pandemia-nndc-noticia/?ref=gesr>

Delivery: Servicio creció un 250% durante la pandemia. (2020, 25 de septiembre). *Rpp*

Noticias. <http://www.rpp.pe/>

Díaz, A. (2018). Nuevas formas de trabajo: Reflexiones en torno a la aplicación de Uber.

Revista. Revista de estudios Ius Novum, 11(1).

<https://www.revistaiusnovum.cl/index.php/REIN/article/view/14/8>

Dinegro, A. (2020, 31 de mayo). El que reparte se lleva la peor parte. *La República*.

<http://www.larepublica.pe/>

Dinegro, A. (2021). *Delivery y Empleo: Diagnóstico sobre las condiciones laborales en las*

plataformas digitales. Caso de Lima-Perú. [http://library.fes.de/pdf-](http://library.fes.de/pdf-files/bueros/peru/17952.pdf)

[files/bueros/peru/17952.pdf](http://library.fes.de/pdf-files/bueros/peru/17952.pdf)

Echeverría, M. (2003). *Aportes para el debate conceptual sobre flexibilidad laboral*. Chile

Elizondo Almeida, A. (s.f.). El Teletrabajo. Una Aproximación Conceptual. *Revista de la Sala*

Segunda.

[https://salasegunda.poder-](https://salasegunda.poder-judicial.go.cr/revista/Revista_N3/contenido/PDFs/1-11.pdf)
[judicial.go.cr/revista/Revista_N3/contenido/PDFs/1-11.pdf](https://salasegunda.poder-judicial.go.cr/revista/Revista_N3/contenido/PDFs/1-11.pdf)

Ermida Uriarte, O., y Hernández Álvarez, O. (2002). Crítica de la subordinación. *IUS ET*

VERITAS,

13(25),

281-295.

<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/16214>

Fernández, M. (2020). Análisis Causístico de la Prestación de Servicios de los riders de Glovo

a través del contenido fáctico de las resoluciones judiciales. *Temas Laborales: Revista*

Andaluza de trabajo y bienestar social. <file:///C:/Users/hp/Downloads/Dialnet->

[AnalisisCasuisticoDeLaPrestacionDeServiciosDeLosRi-7464148%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/hp/Downloads/Dialnet- AnalisisCasuisticoDeLaPrestacionDeServiciosDeLosRi-7464148%20(2).pdf)

Ferro, V. (2019). *Derecho Individual del Trabajo en el Perú (1ª ed.)* Fondo Editorial PUCP.

<http://repositorio.pucp.edu.pe/index/bitstream/handle/123456789/170697/41%20Derecho%20individual%20del%20trabajo%20en%20el%20Per%C3%BA%20con%20sell%20o.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Gallardo, E. (2017). *Metodología de la Investigación (1ª ed.)*. Huancayo: Universidad Continental.

https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_UC_EG_MAI_UC0584_2018.pdf

García, C (2017, 05 de enero). *Cómo funciona Cabify, el chófer a domicilio. Autocasión.*

<https://www.autocasion.com/actualidad/reportajes/como-funciona-cabify-el-chofer-a-domicilio>

Glovo (2020, 03 de diciembre). *Condiciones Generales de Uso y Contratación.*

<https://glovoapp.com/es/legal/terms/>

Glovo: repartidores de delivery de app denuncian recortes de pago. (2019, 21 octubre). *Gestión.*

<http://gestion.pe/>

González de Rivera, J. (2019). *Sociología de las instituciones digitales: El estudio de la economía colaborativa*. [Tesis doctoral, Universidad Complutense de Madrid].

Repositorio Institucional de la UCM.

<https://eprints.ucm.es/id/eprint/58000/1/T41500.pdf>

Gutiérrez, J. (2018). *La relación laboral en los nuevos modelos colaborativos* [Trabajo de fin de grado, Universidad de Valladolid]. *Repositorio Institucional de la Universidad de*

Valladolid.

<http://uvadoc.uva.es/handle/10324/35051>

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-13409>.

Inga, C. (2018, 19 de noviembre). Rappi llega al Perú y va por el liderazgo. *El Comercio*.

<http://www.elcomercio.pe>

International Labour Organization. (2021). *World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work*. Geneva: ILO

Jarne, P. (2016). El Prosumidor como figura clave en el desarrollo del derecho del consumo derivado del mercado digital. *Revista CESCO de Derecho de Consumo*(19).

<file:///C:/Users/hp/Downloads/Dialnet->

<ElProsumidorComoFiguraClaveEnElDesarrolloDelDerech-5807263.pdf>

Jefatura del Estado español. (2007, 11 de julio). Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo. Boletín Oficial del Estado núm. 166 de 12 de julio de 2007.

Jefatura del Estado español. (2021). *Decreto Ley 9/2021.Disposiciones Generales*. Boletín Oficial del Estado núm. 113, del 12 de mayo de 2021.

<https://www.boe.es/eli/es/rdl/2021/05/11/9>

Jefatura del Estado. (2007, 11 de julio). Ley 20/2007de 11 de julio de 2007, de Estatuto del Trabajador autónomo. Boletín Oficial del Estado núm. 166.

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-13409>

Juzgado de lo Social n°33 (2019, 11 de febrero). Sentencia N° 53/19 (José Pablo Aramendi

Sánchez,

M.P.).

https://www.ugt.es/sites/default/files/sentencia_glovo_ugt_febrero2019.pdf

Lessing, L. (2008). *Remix: Making art and commerce thrive in the hybrid economy*. Penguin

López Mourelo, E. (2020). *El trabajo en las plataformas digitales de reparto en Argentina:*

Análisis y recomendaciones de política. Buenos Aires, Argentina.

López Mourelo, E. (2020). *El trabajo en las plataformas digitales de reparto en Argentina:*

Análisis y recomendaciones de política. Buenos Aires: Oficina del país de la OIT para

Argentina. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_759896.pdf)

[buenos_aires/documents/publication/wcms_759896.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_759896.pdf)

López, E. (2020). *El trabajo en las plataformas digitales de reparto en Argentina: Análisis y*

recomendaciones de política. Buenos Aires: Oficina de país de la OIT para Argentina.

Lozano, I. (2018, 26 de abril). El mercado de delivery por aplicativo creció 30% en Lima. *La*

República. <http://www.larepublica.pe/>

Manrique, W. (2018). *Caso Uber Perú 2017-2021* [tesis de maestría, Universidad del Pacífico].

Repositorio Institucional de la Universidad del Pacífico.

<http://repositorio.up.edu.pe/handle/11354/2197>

Máynez, G., y Gutiérrez, M. (2016). *Matchmaking: el surgimiento de la economía colaborativa*.

https://ideasen.llorenteycuencia.com/wp-content/uploads/sites/6/2016/03/160401_DI_informe_economia_colaborativa_ESP1.pdf

Méndez, M y Castaño, M. (2016) Claves de la economía colaborativa y políticas públicas.

Economía Industrial.
<https://www.mincotur.gob.es/Publicaciones/Publicacionesperiodicas/EconomiaIndustrial/RevistaEconomiaIndustrial/402/MT%20MENDEZ%20y%20MS%20CASTA%C3%91O.pdf>

Mercado Gonzáles, C. (2019). *El sistema Uber y su impacto en las relaciones laborales*. [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio Institucional de la Pontificia Universidad Católica del Perú. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/15399>

Mercado Negro. (2020, 09 de noviembre). *Glovo llega a Chimbote con el fin de captar a más de 10, 000 peruanos*. <https://www.mercadonegro.pe/actualidad/glovo-llega-a-chimbote-con-el-fin-de-captar-a-mas-de-10000-peruanos/>

Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (2017). *El futuro del trabajo que queremos. Conferencia Nacional Tripartita* (Vol. II).
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-madrid/documents/publication/wcms_615487.pdf

Monteil, M. (2014). *Desde el consumo de masa hasta el consumo colaborativo: Lo que la crisis ha cambiado en el comportamiento del consumidor* [Trabajo de fin de grado,

Universidad Pontificia Comilla ICAI-ICADE]. Repositorio Institucional de la Universidad Pontificia Comilla ICAI-ICADE. <http://hdl.handle.net/11531/446>

Morachimo, M. (2016). Economía de pares y regulación. *Foro Jurídico* (15), 42-53.

<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/forojuridico/article/view/19834>

Morales, K., Negri, S., Grohmann, R., Salazar, C., Hidalgo, K., Sánchez, D., . . . Cortina, R. y.

(2020). *Precarización Laboral en Plataformas digitales. Una lectura desde América Latina* (Primera ed.). <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/quito/17108.pdf>

Neves Mujica, J. (2007). *Introducción al Derecho del Trabajo*. Pontifica Universidad Católica del Perú.

<https://biblioteca.cejamericas.org/bitstream/handle/2015/1134/introduccionalderechotrabajoperu.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Oliveira, J. (2016). *Measuring the Sharing Economy*.

<https://doi.org/10.13140/RG.2.1.1581.2721>

Organización Internacional del Trabajo. (2018). *La calidad del trabajo en la economía de plataformas*. Nota Informativa preparada para la reunión de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_618370.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo. Como fomentar el trabajo decente en el mundo digital*. Ginebra.

Organización Internacional del Trabajo. (2006). *R198-Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198)*. Ginebra, Suiza.

Poder Judicial de la Nación (2019, 19 de marzo). Sentencia Interlocutoria Definitiva N° 1141

(Stella Maris Vulcano, M.P.).

<https://s3.amazonaws.com/public.diariojudicial.com/documentos/000/085/303/000085303.pdf>

Portafolio. (2018, 11 de septiembre). *La historia de Rappi, el emprendimiento colombiano más valorizado* [video]. Youtube.

<https://www.youtube.com/watch?v=MGVl9a3JZGg>

Real Academia Española. (2020). *Diccionario de la Lengua Española*. <http://www.rae.es/>

Rebón, N. (2018, 25 de enero). Fusión global de las apps de Cabify e Easy Taxi tendrá alcance

en el mercado local. [https://www.cronista.com/negocios/Fusion-global-de-las-apps-de-](https://www.cronista.com/negocios/Fusion-global-de-las-apps-de-Cabify-e-EasyTaxi-tendra-alcance-en-el-mercado-local-20180125-0047.html)

[Cabify-e-EasyTaxi-tendra-alcance-en-el-mercado-local-20180125-0047.html](https://www.cronista.com/negocios/Fusion-global-de-las-apps-de-Cabify-e-EasyTaxi-tendra-alcance-en-el-mercado-local-20180125-0047.html)

Resolución Ministerial N° 271-2019-TR. Crean el Grupo de Trabajo de naturaleza temporal

con el objeto de analizar la problemática sobre las condiciones de empleo de las personas que prestan servicios en plataformas digitales y plantear recomendaciones

sobre la misma (6 de noviembre de 2019).

[https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/crean-el-grupo-de-trabajo-de-](https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/crean-el-grupo-de-trabajo-de-naturaleza-temporal-con-el-obje-resolucion-ministerial-n-272-2019-tr-1824374-1/)

[naturaleza-temporal-con-el-obje-resolucion-ministerial-n-272-2019-tr-1824374-1/](https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/crean-el-grupo-de-trabajo-de-naturaleza-temporal-con-el-obje-resolucion-ministerial-n-272-2019-tr-1824374-1/)

Russon, M.-A. (2021, 19 de febrero). *Uber drivers are workers not self-employed, Supreme*

Court rules. BBC News. <https://www.bbc.com/news/business-56123668>

Sabino, C. (1987). *Como hacer una tesis*. Libros Tauro

Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Asturias. (2019, 25 de julio). Sentencia Social N° 1818/2019 (Martin Morilo, Jesús Maria, M.P.).
<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openCDocument/25652db5eef3ee8d84b8072b28c6b92a38fff30195a2b598>

Schwab, K. (2016). *The Fourth Industrial Revolution*. Barcelona: Penguin Random House Grupo Editorial

Senado de la República de Chile. (2018, 20 de julio). Regula a las aplicaciones de transporte remunerado de pasajeros y los servicios que a través de ellas se presten. Boletín 11934-15. <https://www.senado.cl/llega-al-senado-la-llamada-ley-uber-taxis-podran-incorporar/senado/2019-04-08/171003.html>

Serrano, R. (2017). *Nuevas formas de organización empresarial: economía colaborativa-o mejor, economía digital a demanda-, trabajo 3.0 y laboralidad*. Universidad de Barcelona.

Sicheri, S. (2019, 15 de febrero). Crecen Glovo y Rappi, así como las denuncias en redes de repartos manoseados. *El Comercio*. <http://www.elcomercio.pe/>

Stefano, V. D. (2016). La gig economy y los cambios en el empleo y la protección social. *Gaceta sindical: reflexión y debate*, 27, 151-172.

Todolí, A. (12 de mayo de 2021). *Nueva "Ley Rider". Texto y un pequeño comentario a la norma.* Blog coordinado por Adrián Todolí.

<https://adriantodoli.com/2021/05/12/nueva-ley-rider-texto-y-un-pequeno-comentario-a-la-norma/>

Todolí, A. (2015). El Impacto de la "Uber economy" en las relaciones laborales: Los efectos de las plataformas virtuales en el contrato de trabajo. *IUSLabor*, 3.

<https://raco.cat/index.php/IUSLabor/article/view/305786/395699>

Todolí, A. (23 de Febrero de 2017). *Tribunal de Brasil condena a UBER a reconocer derechos labores a sus conductores. Comentario a la Sentencia.* Bog coordinado por Adrián Todolí.

<https://adriantodoli.com/2017/02/23/tribunal-de-brasil-condena-a-uber-a-reconocer-derechos-labores-a-sus-conductores-comentario-a-la-sentencia/>

Toledo, O. (2020, 27 de marzo). Un sistema de tercerización laboral discriminatorio no puede ser constitucional: Crítica a la STC N° 013-2014-PI/TC. *La Ley*.

<https://laley.pe/art/9451/un-sistema-de-tercerizacion-laboral-discriminatorio-no-puede-ser-constitucional-critica-a-la-stc-n-013-2014-pitc>

Toledo, O. (27 de marzo de 2020). Un sistema de tercerización laboral discriminatorio no puede ser constitucional: Crítica a la STC N° 013-2014-PI/TC. *La Ley*.

<https://laley.pe/art/9451/un-sistema-de-tercerizacion-laboral-discriminatorio-no-puede-ser-constitucional-critica-a-la-stc-n-013-2014-pitc>

Tomaya, J. (2005). *Instituciones del Derecho Laboral* (2° ed.). Gaceta Jurídica

Tribunal Supremo. Sala de lo Social (2020, 25 de septiembre). STS 2924/2020 (Juan Molins

García-

Atance,

M.P.).

<https://www.poderjudicial.es/search/openDocument/05986cd385feff03>

Trigoso, A. (2019, 2 de mayo). El 19% de las amas de casa ya utiliza los aplicativos de delivery.

Gestión. <http://www.gestion.pe/>

Triguero, L. (2016). La influencia del entorno crowd sobre las relaciones de trabajo y sus protagonistas: crowdworking y crowdworkers. *LaBour & Law Issues*, 2.

<https://labourlaw.unibo.it/article/view/6492/6281>

Uber Ayuda. (s.f.) *Cómo funciona el pago en efectivo*. Consultado el 13 de enero de 2020.

<https://help.uber.com/es/driving-and-delivering/article/c%C3%B3mo-funciona-el-pago-en-efectivo?nodeId=7b67ce41-8e63-49a8-870d-dc2be97c3631>

Uber Blog. (2018, 24 de abril). *Conoce cuáles son los requisitos para registrarte como socio conductor*. <https://www.uber.com/es-PE/blog/requisitos-para-uber-socio-conductor/>

United Kingdom Supreme Court (19, February, 2021). UKSC 5.

<https://www.bailii.org/uk/cases/UKSC/2021/5.html>

United States District Court Northern District of California (29 March, 2019). Case No. 13-cv-03826-EMC (Edward M. Chen, M.P.). [https://casetext.com/case/oconnor-v-uber-techs-inc-32?_cf_chl_jschl_tk_=pmd_e98cb09414085c24f3e5643a0e17aeb55ea23f49-](https://casetext.com/case/oconnor-v-uber-techs-inc-32?_cf_chl_jschl_tk_=pmd_e98cb09414085c24f3e5643a0e17aeb55ea23f49-1626927857-0-gqNtZGzNAjijcnBszQl6)

[1626927857-0-gqNtZGzNAjijcnBszQl6](https://casetext.com/case/oconnor-v-uber-techs-inc-32?_cf_chl_jschl_tk_=pmd_e98cb09414085c24f3e5643a0e17aeb55ea23f49-1626927857-0-gqNtZGzNAjijcnBszQl6)

Valencia, A. M. (2018). Aspectos regulatorios del teletrabajo en el Perú: análisis y perspectivas. *IUS-Revista del Instituto de Ciencias jurídicas de Puebla*, 12.
<http://www.scielo.org.mx/pdf/rius/v12n41/1870-2147-rius-12-41-203.pdf>