



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**Reconocimiento de la condición de Trabajador de los  
Conductores Prestadores de Servicio de Transporte en las  
Plataformas Digitales en Perú**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogado

**AUTORES:**

Konfu Guzman, Nevenka Lucia (ORCID: 0000-0002-3177-1698)

Rodriguez Armas, Ericka Adelayda (ORCID: 0000-0002-6956-3819)

**ASESORES:**

Dra. Alcántara Francia, Olga Alejandra (ORCID: 0000-0001-9159-1245)

Mgtr. Teatino Mendoza, Natividad (ORCID: 0000-0001-6125-6104)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma Laboral y Reforma Procesal Laboral, Negociación Colectiva

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**CHIMBOTE – PERÚ**

2022

## **Dedicatoria**

De Nevenka Lucia Konfu Guzman

Dedicado a mi familia, quienes son una parte fundamental en mi vida y quienes me han brindado el soporte necesario en esta etapa académica, así también, a mi compañera Ericka quien durante todo este tiempo ha significado un apoyo incondicional.

De Ericka Adelayda Rodriguez Armas:

Dedicado a mis padres Erick y Cecilia, hermanos, mi abuela Helda, mi tía Karina y en memoria de mis abuelos, quienes me motivaron en el desarrollo de mi tesis. Sin duda, esta tesis no hubiera sido posible sin la ayuda de mi compañera Nevenka. Gracias a todos.

## **Agradecimiento**

En primer lugar, agradecemos a Dios, por guiarnos durante el desarrollo de nuestra investigación, a nuestros padres, hermanos, abuelos, amigos. Agradecemos a nuestra asesora metodológica Dra. Olga Alejandra Alcántara Francia y a nuestro asesor temático el Dr. Natividad Teatino Mendoza que sin su apoyo no hubiese sido posible la presente investigación.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	
Abstract	vii
I. Introducción	1
II. Marco teórico	3
2.1. Cuestiones generales de la presunción de laboralidad .....	3
2.1.1. Generalidades del principio de presunción de laboralidad .....	3
2.1.2. Indicios de laboralidad .....	4
a. Elementos esenciales de un contrato de trabajo .....	6
2.1.3. La flexibilización y criterios de ampliación en el derecho laboral .....	15
2.1.4. Precarización laboral.....	19
2.1.5. Fraude de laboralidad o huida del ordenamiento laboral.....	21
2.2. Aplicación del principio de Primacía de la Realidad en los contratos de filiación de las plataformas digitales .....	22
2.2.1. Economía colaborativa en las plataformas digitales .....	22
2.2.2. Plataformas digitales de servicios de taxi .....	25
a. Características del servicio de taxi en plataformas digitales .....	27
2.2.3 Definición del Principio de Primacía de la Realidad.....	30
2.2.4. Importancia .....	31
2.2.5. Análisis del contrato/afiliación suscrito entre las plataformas digitales y los conductores .....	32

2.2.6. Aplicación del principio de primacía de realidad en los contratos/afiliación entre las plataformas digitales y los conductores....	35
2.2.7. Posiciones a favor de la relación laboral entre los conductores y las plataformas prestadoras de servicio.....	38
2.3. Análisis jurisprudenciales internacionales sobre la existencia de la relación laboral entre los conductores y las plataformas digitales.....	42
2.3.1. Análisis de jurisprudencias europeas.....	42
a. Sentencia N.º 374/2020 de Francia .....	42
b. Sentencia N.º 18/08357 de Francia .....	44
c. Caso 00006-2020 de Suiza .....	47
d. Caso 2202550/2015 de Reino Unido .....	48
e. Caso UKEAT/0056/17/DA - Reino Unido .....	49
2.3.2. Análisis de jurisprudencias americanas.....	51
a. Caso N° 011359-34.2016.5.03.0112 de Brasil.....	51
b. Caso RIT N° 1388-2015-Chile.....	55
c. Caso N°111/2020 de Uruguay .....	57
d. Caso N°0010801-18.2017.5.03.0180 de Brasil.....	58
III. Metodología	62
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	62
3.2. Categoría, Subcategorías y matriz de categorización .....	62
3.3. Escenario de estudio.....	62
3.4. Participantes.....	63
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	63
3.6. Procedimiento .....	63
3.7. Rigor Científico.....	63
3.8. Método de análisis de datos .....	64
IV. Resultados y discusión	65

4.1. Existencia de una relación laboral entre los conductores prestadores de servicio y los dueños de las plataformas digitales en el Perú .....	65
4.1.1 Fundamentos necesarios para reconocer la relación laboral entre los conductores y las plataformas digitales.....	65
a. La subordinación como elemento que evidencia la relación laboral en las plataformas digitales.....	65
b. Nuevos indicios de laboralidad en las plataformas digitales de prestación de servicio .....	73
c. Aplicación del principio de primacía de la realidad ante la manifestación de los indicios de laboralidad en la plataforma digital .....	82
4.2. Resultados y Discusión.....	83
V. Conclusiones	92
VI. Recomendaciones	93
Referencias	94
Anexos	

## ***Índice de tablas***

Tabla 1. Indicios de laboralidad en plataformas digitales.....	74
Tabla 2. Matriz de categorización .....	118
Tabla 3. Cuadro de categorización de resultados.....	162

## Índice de figuras

Figura 1. Reglamento de trabajo en la plataforma digital.....	68
Figura 2. Instrucciones 1-2.1 .....	69
Figura 3. Instrucciones 2.2-4 .....	69
Figura 4. Instrucciones 4.6-6 .....	70
Figura 5. Instrucciones 7-12 .....	70
Figura 6. Instrucciones 12-14 .....	71
Figura 7. Sanción por incumplimiento del reglamento de trabajo.....	72
Figura 8. Parámetros establecidos por la plataforma .....	76
Figura 9. Geolocalización en las plataformas digitales.....	76
Figura 10. Logos en los automóviles como distinto de marca .....	77
Figura 11. Ajenidad en las plataformas digitales.....	78
Figura 12. Charlas comunes en la plataforma digital .....	78
Figura 13. Dependencia en las plataformas .....	79
Figura 14. Control mediante la aplicación digital .....	80
Figura 15. Sanción en caso de infracción mediante el aplicativo digital .....	81
Figura 16. Evaluación al prestador de servicio mediante aplicativo .....	81



## Resumen

Para el desarrollo de la presente investigación, se planteó como pregunta de investigación **¿Existen indicios suficientes para reconocer la condición de trabajadores a los conductores prestadores de servicios de transporte en plataformas digitales en el Perú?** Teniendo como objetivo general determinar la existencia de una relación laboral entre los conductores y los dueños de la plataformas; objetivos específicos, primero determinar la existencia de indicios de laboralidad entre los conductores y los dueños de las plataformas digitales en el Perú y, como segundo objetivo específico se planteó analizar el Principio de la Primacía de Realidad en los contratos de los conductores prestadores de servicio de transporte. En la presente tesis se recopiló doctrina nacional e internacional, así también jurisprudencias internacionales respecto a nuestra investigación, se validó a través de una investigación cualitativa de tipo básica, en la que se aplicó la técnica de la entrevista a profundidad y como instrumento de recolección de datos se utilizó dos guías de preguntas a los respectivos participantes, mediante los cuales se obtuvo como resultados que, existe indicios suficiente para que se pueda reconocer a los taxistas como trabajadores de la plataformas digitales en Perú, de manera que estos tengan una protección legal, se concluye que para determinar la existencia del reconocimiento laboral entre los taxistas y las aplicaciones digitales si bien se debe analizar cada caso en concreto, de lo obtenido en la presente investigación se tiene que existe una relación de naturaleza laboral entre los conductores y la empresa digital, ello se debe a la existencia de indicios suficientes para determinar tal vínculo.

Palabras Claves: plataformas digitales, indicios de laboralidad, subordinación, relación laboral.

## **Abstract**

For the development of the present investigation, the research question was raised: Are there sufficient indications to recognize the condition of workers of drivers who provide transport services on digital platforms in Peru? Having as a general objective to determine the existence of a labor relationship between the drivers and the owners of the platforms, specific objectives, first, to determine the existence of signs of labor between the drivers and the owners of the digital platforms in Peru and, as a second objective, Specifically, it was proposed to analyze the Principle of the Primacy of Reality in the contracts of drivers who provide transport services. In this thesis, national and international doctrine was compiled, as well as international jurisprudence regarding our research, it was validated through a qualitative research of a basic type, in which the in-depth interview technique was applied and as a data collection instrument. In the data, two question guides were used for the respective participants, through which it was obtained as results that there is sufficient evidence for taxi drivers to be recognized as workers of the digital platforms in Peru, so that they have legal protection, It is concluded that in order to determine the existence of labor recognition between taxi drivers and digital applications, each specific case must be analyzed, from what was obtained in this investigation it is clear that there is a labor relationship between drivers and the digital company. This is due to the existence of sufficient evidence to determine such a link.

Keywords: digital platforms, indications of employment, subordination, employment relationship.

## **I. Introducción**

El ordenamiento laboral ha evolucionado en los últimos años, puesto que se ha encargado de responder las distintas realidades sociales que surgen, una de ellas, el constante avance de la tecnología, el cual ha hecho que se presenten nuevas características en la forma de trabajo; como ejemplo tenemos a los taxistas, los cuales comenzaron a suscribirse en aplicaciones digitales siguiendo los parámetros y lineamientos establecidos por las plataformas, pese a ello, los conductores advierten inestabilidad y precariedad en cuanto a su situación laboral, puesto que no cuentan con el reconocimiento de la condición de trabajadores.

La presente investigación surge debido a la evolución que han tenido las plataformas digitales, por ejemplo, en el año 2014, Uber aplicación digital de economía colaborativa fue concebida como un nuevo modelo económico el cual generó altos ingresos económicos, así como nuevas oportunidades de empleo, sin embargo, esta figura de trabajo a través de plataformas digitales ha generado un problema de tipo social para los conductores de estos aplicativos ello debido a las características en las que los conductores de aplicativos digitales realizan la prestación de servicio, por ello se planteó la siguiente interrogante de investigación ¿Existen indicios suficientes para reconocer la condición de trabajadores a los conductores prestadores de servicios de transporte en plataformas digitales en el Perú?

Por consiguiente, pretendemos determinar la existencia de una relación de naturaleza laboral entre los conductores de plataformas digitales y los dueños de estas aplicaciones; así también, como primer objetivo específico se busca determinar la existencia de indicios de laboralidad entre los conductores y los dueños de las plataformas digitales en el Perú y, como segundo objetivo específico se planteó analizar el Principio de la Primacía de Realidad en los contratos de los conductores prestadores de servicio de transporte.

Así también, se tiene como primera hipótesis que sí, existe una relación laboral entre los conductores prestadores de servicio y los dueños de las plataformas digitales en el Perú y como segunda hipótesis que no existe indicios de laboralidad

entre los conductores prestadores de servicio y los dueños de las plataformas digitales en el Perú, para ello, se utilizó como técnica la entrevista a profundidad, la cual fue aplicada a jueces del Distrito Judicial del Santa, abogados especialistas en materia laboral y taxistas de la aplicación digital Maxim.

Finalmente, la investigación se dividió en cinco capítulos, dentro de los cuales encontramos como primer capítulo la introducción, aquella que da un enfoque general respecto al tema a tratar, así también en el segundo capítulo de marco teórico encontramos a los aspectos generales de la presunción de laboralidad, la aplicación del principio de primacía de la realidad en los contratos de filiación de las plataformas digitales y se realizó un análisis jurisprudencial internacional respecto a la existencia de la relación laboral entre los conductores y las plataformas digitales, se desarrolló la metodología de cómo se realizó la investigación, dentro del capítulo de resultados y discusión se encuentra la teoría fundamentada de la investigación así como la demostración de la hipótesis planteada, y finalmente las conclusiones de la investigación.

## **II. Marco teórico**

### **2.1. Cuestiones generales de la presunción de laboralidad**

#### **2.1.1. Generalidades del principio de presunción de laboralidad**

La presunción de laboralidad es considerada como un principio del derecho laboral, el cual sirve como línea directriz para el cumplimiento de los derechos del laborales, específicamente velar por los intereses del trabajador, quien es considerado en el derecho del trabajo como la parte frágil, Fajardo (2016) sostiene que la presunción de laboralidad es una forma de combatir los mecanismos fraudulentos que utilizan las empleadoras en las contrataciones laborales, por ello, dicha presunción busca facilitar a quienes señalan ilícitos laborales el reconocimiento de una relación de naturaleza laboral, aquella presunción se encuentra regulada en el artículo 11 literal b de la recomendación N.º 198 de la Organización Internacional del Trabajo(2016) la cual menciona que se debe consagrar una presunción legal acerca de la existencia de una relación de naturaleza laboral cuando se da uno o más indicios.

Coincide con lo mencionado Carballo (2020) quien manifiesta que este principio es un mecanismo implementado con el fin de acreditar la existencia de relaciones laborales entre la persona que brinda el servicio y aquella que lo recibe.

Así también, este principio se encuentra establecido en el artículo 23 inciso 2. de la Ley Procesal Laboral, la cual sostiene que una vez demostrada la prestación personal de servicios se debe presumir la relación laboral a plazo indeterminado, salvo que exista prueba en contrario, si bien dicho artículo señala como principal presupuesto la prestación personal de servicio para acreditar la existencia de un contrato de laboral, también hay una presunción iuris tantum es decir que admite prueba en contrario, Sanguineti (2021) sostiene que la presunción de laboralidad es un instrumento de garantía ante la aplicación de las normas legales, sin embargo no es absoluta, dicha presunción debe acreditarse en caso requiera, dado que es relativa, por ejemplo para que el empleador desvirtúe este principio será necesario que aporte indicios de autonomía capaces de variar el normal desarrollo del principio de presunción de laboralidad, para ello debe corroborar que no existe

indicios suficientes que logren acreditar que entre el prestador de servicio y el empleador existe una relación de naturaleza laboral.

Este principio de presunción de laboralidad ya se encuentra tipificado en otras legislaciones teniendo como ámbito de aplicación las plataformas digitales, un claro ejemplo España, país en el cual se presumen la laboralidad en las plataformas digitales de delivery , en razón a lo mencionado Moreno (2022) precisa que la presunción de laboralidad se ha potencializado, producto de los nuevos requerimientos de la economía digital y por ello se requiere una reformulación de indicios utilizados para la calificación de la relación laboral.

### **2.1.2. Indicios de laboralidad**

Se entiende por indicios de laboralidad a aquellas características, rasgos o criterios que suele tener una relación típica de trabajo y que se manifiestan externamente, Boza y Briones (2021) definen a los indicios de laboralidad como aquellos hechos o circunstancias concretas que permiten inferir o identificar la existencia de una relación de trabajo que no es evidente o que no se encuentra clara de manera directa o articulada.

Para Pazos (2020) se determina que existen indicios de laboralidad cuando las partes cumplen ciertos criterios (control sobre la ejecución del servicio, duración, fiscalización) que fortalecen la teoría de que existe una relación laboral.

En esa misma línea, se debe señalar que estos rasgos de laboralidad que son aplicables en los casos en lo que se busca establecer si existe un vínculo de naturaleza laboral encubierto deben ser examinados de forma conjunta, afirma Calderón (2019) que la concurrencia acumulada de estos indicios permite generar una mayor convicción respecto al vínculo laboral que puede existir entre las plataformas digitales de taxi y los conductores afiliados, ayuda a darle un valor probatorio superior.

Algunos autores consideran que los rasgos de laboralidad se dividen en dos enfoques, Calderón (2021) clasifica al primer enfoque en el indicio de dependencia, en el cual se encuentra el sometimiento del trabajador a un horario de trabajo así también la inserción del trabajador en la estructura de tareas de la compañía, el

segundo enfoque se refiere a los indicios de ajenidad en el cual se reconoce que las decisiones sobre la relación de trabajo las toma el empleador y no el proveedor de servicios (fijación de tarifas, porcentajes)

Cabe indicar, que estos rasgos de laboralidad son también conocidos como test de laboralidad o test del ABC, García y Javier (2020) sostiene que el test del ABC debe tener tres rasgos concurrentes, el primero de ellos es el control y dirección en la realización del trabajo, como segundo rasgo se debe tener en cuenta a la dependencia en el trabajo realizado, en este caso entre las plataformas digitales de prestación de servicio de taxi y los conductores, y, finalmente como último rasgo los antecedentes empresariales de la “empleadora”.

Reafirma dicha postura Garzón y Mora (2019) quienes sostienen que el acopio de los indicios de laboralidad apoyan a la concreción del principio de la primacía de la realidad, lo que sirve para hacer prevalecer la subordinación de servicios, pese a que el contrato primigenio sea de otra naturaleza.

Se debe señalar que los indicios de laboralidad no son una propuesta de *numerus clausus*, como sostiene Moreno (2022) un sistema cerrado que exige que la lista de condiciones se encuentre establecida en una norma con rango de ley, sino más bien una lista abierta de indicios o signos ya sean redefinidos o nuevos los cuales ayudarán con la determinación de una relación de naturaleza laboral.

La evolución del derecho del trabajo resultaba urgente, pues los nuevos desafíos que se prestan retan la pervivencia de este, por lo que la flexibilización del derecho del trabajo resulta vital. Por ello, resulta propicio incorporar nuevos indicios de laboralidad que pueden subsumirse en el contrato de trabajo, estos son:

- a. La estabilidad laboral; la cual brinda al trabajador seguridad jurídica y dota a la relación jurídica sustantiva un carácter laboral. La estabilidad se encuentra presente en toda relación de trabajo, pudiendo ser absoluta o relativa, por lo que este elemento estará presente en toda la relación laboral. Vale hacer la precisión que la estabilidad laboral es una figura conexas al principio de continuidad pero de diferente naturaleza, pues se puede ser estable en una relación discontinua. La estabilidad lo que busca es la prestación sucesiva y

prolongada en un tiempo determinado. De esa manera, este es un derecho fundamental dentro del contrato de trabajo porque asegura la percepción monetaria del trabajador y de los miembros dependientes de él. (Puntriano, 2019)

- b. Profesionalidad; lo que significa un estatus inherente al trabajador en la prestación de sus servicios. Esto es lo que le otorga la garantía a quien contrata al trabajador que se encuentra apto para asumir las responsabilidades del puesto de trabajo. Se dice que el trabajador ingresa con un título profesional, aunque resulta indiferente sus condiciones. La doctrina indica que el trabajo profesional sirve de objeto al contrato de trabajo, lo que sirve como requisito necesario para un determinado contrato de trabajo. Pero, podemos indicar que no necesariamente el título profesional puede ser comprendido, sino la particularidad de que el puesto de trabajo tenga las condiciones de ser profesionalizado al ser asumida por aspirantes a serlo. (Puntriano, 2019)

#### a. **Elementos esenciales de un contrato de trabajo**

El contrato de trabajo se perfila a ser la institución más importante en la creación de las relaciones de trabajo. Esto lo reafirma Toyama (2020), quien ha indicado que el hilo conductor del Derecho del Trabajo es el contrato de trabajo en su máxima expresión. Esto se debe a su contenido, esencialmente, integral de la relación de trabajo porque en él se encuentran especificados quienes son los sujetos de la relación laboral, las condiciones de trabajo, la forma y manera en que se prestarán los servicios, los derechos y obligaciones de ambas partes, la remuneración, se plasma la subordinación, entre otros.

#### **- Prestación personal de servicios**

Se entiende por prestación personal de servicio a aquella obligación que tiene el trabajador u obrero, el cual asume desde que se compromete o pacta con su empleador o patrón; para Arévalo (2016), señala que el obrero se compromete a prestar servicios de manera personal en beneficio del patrono.

El trabajo implica que un individuo preste servicios de manera personalísima bajo la dirección de su empleador, si éste delega sus funciones a un tercero estos no



tendrían naturaleza jurídica laboral sino civil; como sostiene Ferro (2019), en este elemento la relación debe ser personalísima, ello debido a que el dueño de la empresa contrata a una persona específica con ciertas características para que tal persona designada puede brindar el trabajo encomendado, se entienda que dicha persona designada es la que debe pasar la evaluación durante el tiempo de prueba y no otra persona.

En la actualidad la prestación personal de servicio ha evolucionado, un claro ejemplo es la prestación de servicio a través de las plataformas digitales, que desde la perspectiva del derecho laboral ha generado una inquietud, pues como lo menciona Gorelli (2019) es nuevo fenómeno de huida del ordenamiento laboral, que ha generado consecuencias para la tutela y protección jurídica de las personas que realizan tales prestaciones de servicio.

Para Díaz y Benavides (2017), la prestación personal de servicios es el elemento indelegable en el contrato de trabajo en el cual exige la idoneidad del trabajador, donde implica también la prestación directa de servicios. En esa misma línea, Serrano y Borelli (2017) nos mencionan que la plataforma requiere que el prestador de servicio lo realice directamente, para lo que debe estar disponible y localizado a través de un sistema de control de prestación.

Así también Arévalo (2016) respecto a la prestación de servicios sostiene que cuando el trabajador presta sus servicios a una empresa lo decide por cuenta propia, así mismo no puede delegar sus funciones a un tercero para que lo sustituya en su trabajo. En tal sentido los conductores que trabajan a través de plataformas digitales, al prestar servicio a través de Uber, esta es de forma presencial, con su propio vehículo o unidad, el cual no puede ser reemplazado, ya que el usuario o pasajero está ante la espera del conductor que fue designado por la plataforma, siendo así personalísimo el servicio. Además, nuestra legislación, señala en su artículo 5 del Decreto Legislativo N°728, que la prestación personal es de naturaleza laboral cuando los servicios son prestados de manera personal y directa por el trabajador.

Como hemos mencionado anteriormente las formas de prestar servicio han evolucionado por la tecnología, pues si hablamos de este modelo de negocio, cuya

doctrina Estadounidense lo denomina “crowdsourcing offline”, Aguilar (2021) lo señala como aquella forma de prestar servicios, realizada por un trabajador como tradicionalmente sabemos, pero que se descentraliza debido a un indefinido llamamiento o convocatoria de un gran número de personas, a través de una plataforma digital.

Asimismo, las plataformas de servicios han influido sobre cómo se debería prestar servicios; pues en este modelo de negocio se ajusta a la libertad de empresa y como anteriormente se mencionó descentraliza el proceso productivo con sus propios trabajadores. Esta forma de prestar servicios consiste en que los costos de producción se reduzca al mínimo, ello a través de las plataformas digitales, pues solo se contrata según sea necesario, por lo que, si bien los prestadores de servicios deberían estar disponibles, este solo se contrata a pedido del cliente, es así que el prestador de servicios seleccionado por la plataforma, en caso de ser aceptado, es contratado por el término exacto del servicio; no incluye el pago por períodos de inactividad, incluso si la plataforma requiere la ubicación y disponibilidad del prestador del servicio, salvo que en algunos casos se garantice ingresos mínimos por esta disponibilidad.

Si hablamos de la prestación de servicio en las plataformas digitales, resalta en perspectiva si estos tienen o no una relación de carácter laboral, pues como lo menciona Sánchez (2018), los titulares de estas plataformas se consideran simples intermediarias entre la oferta y demanda, sin poder decidir en la organización del servicio, señalando también que los prestadores de servicio son trabajadores autónomos.

El trabajo prestado mediante las aplicaciones digitales, es considerado como un trabajo autónomo en nuestra legislación, el cual ha sido caracterizado por la libertad que se tiene en cuanto al horario prestar servicios(flexible), también por aportar el conductor su propio vehículo y la remuneración que éste ha obtenido en función de los servicios prestados, ante lo mencionado en España consideran como jurisprudencia que se debe dar mayor peso a los indicios de laboralidad en función a la afectación que tengan la prestación de servicios y ante el control indirecto que tenga estas empresas. En relación al control y cómo influye de manera indirecta en

estas empresas; Fernández(2020) señala que este control se da al fijar precios, las condiciones que se impone en cuanto prestar servicios, el uso de la imagen que se tenga para la empresa, la forma de generar marketing, esto incluye que el conductor no pueda crecer como emprendedor, es decir se ve imposibilitado de prestar servicios en otra empresa o generar ingresos fuera de la plataforma entre otros.

En la actualidad es evidente que ni en marco laboral ni civil, ha sido capaz de regular adecuadamente estos modelos empresariales, por ello en nuestra legislación resulta más difícil apreciar y determinar los elementos típicos entre un contrato laboral y civil en estas nuevas formas de prestar servicios. En palabras de Fernández (2020) tenemos que pensar que el impacto que ha tenido estas relaciones laborales individuales a causa de la tecnología, ha generado cambio en la organización empresarial en una empresa(empleador) y también las formas de prestar servicios para los trabajadores. Esta situación crea una atmósfera de extrema inseguridad jurídica para los sujetos en el sistema de relaciones laborales.

En el hipotético caso que nuestra legislación considere a estos conductores como trabajadores, se debería aplicar como método indiciario determinar la existencia o no una relación laboral, debido al elevado grado de inseguridad jurídica que ha generado estas plataformas, a continuación, veremos los presupuesto que se considerar en una relación laboral: art. 4 de la Ley de Productividad y competitividad Laboral del DL 728. en el cual señala que toda prestación personal de servicios debe ser remunerados y subordinados. Cuando concurren estos elementos o presupuestos, es donde opera la presunción de laboralidad en el inicio 3 artículo 23 de la NLPT , el cual se activaría ante supuestos contratos de naturaleza civil o comercial entre la empresa y los prestadores de servicios.

En el derecho laboral, ciertamente no es una novedad el intento de huida del ordenamiento laboral que ha tenido las formas de prestar servicios, en cuanto a la discusión que torna si es de naturaleza laboral o no. Para Baylos(2022) todo ello ha sido bajo la excusa de la reducción de costes laborales que tradicionalmente han buscado la manera de escapar de la protección que brinda el ordenamiento jurídico.

Ahora bien, muy al margen del escudo protector que brinda el ordenamiento jurídico, tenemos que tener en cuenta que el prestador de servicio no tiene las posibilidades de crecer como empresario, aquí marcamos el punto de que el marketing y la publicidad se dirige para la plataforma digital(empresa) más no al prestador de servicio, pues como lo dice Todolí(2017) estas plataformas obtienen gran éxito al ser excluidas de un ordenamiento o protección laboral, así también como lo señala Cruz(2021) esta situación genera un déficit de trabajo decente.

Estas plataformas digitales han evolucionado al punto de que solo buscan lucrarse como todo negocio empresarial, algunos autores consideran que dichas plataformas de servicio de transporte buscan aprovecharse a costa del trabajo de los conductores de taxi, quienes realizan la prestación de servicio con sus propios vehículos, mencionan además, que sería más factible y beneficioso tanto para la plataforma como para los conductores que desde un inicio sea el empresario (dueño de la aplicación digital) quien les brinde los vehículos para la realización del traslado de pasajeros, de esta manera las plataformas digitales ya no se entenderán como medios que buscan aprovecharse de los conductores, sino más bien como una empresa que alquila automóviles a conductores para que realicen la prestación de servicio. Por ello como lo señala Martínez (2018) los jueces realizan una valoración que pone un límite al ingenio empresarial.

Desde la perspectiva de determinar si la naturaleza jurídica de la vinculación entre los conductores y las plataformas digitales tienen o no carácter laboral, es necesario analizar cuáles son las condiciones en las que los trabajadores desarrollan la prestación de sus servicios en los supuestos de crowdsourcing offline, a medida del análisis de tales condiciones nos va permitir detectar indicios a favor o en contra de la existencia de laboralidad en la relación jurídica.

#### **- Subordinación**

La subordinación o dependencia ha sido definida como el poder de dirección, ejercida por el empleador, aquella puede ser una persona natural o jurídica, este elemento esencial es importante, ya que como lo menciona Hevia (2020), es determinante para considerar una relación jurídica laboral.

Como nos mencionan Díaz y Benavides (2017), para que exista una conexión entre la subordinación y el poder de dirección, tenemos que tener presente que este elemento implica que el empleador dirija a su trabajador, por ello este elemento es determinante en una relación laboral.

Para Del Bono (2019) es cuando el acreedor del trabajo, que es el empleador, recibe la actividad del deudor que es el trabajador en una relación laboral, siendo la figura del empleador el que se encuentra en la capacidad de conducir el trabajo.

Si hablamos de plataformas de servicios, este ha generado un declive en el concepto clásico de subordinación, pues se encuentra en discusión el reconocimiento de los conductores como trabajadores dependientes y subordinados, ante las nuevas formas de prestación de servicio, las cuales son aparentemente autónomas; pues Gorelli (2019) afirma que si bien en estos sistemas productivos basado en plataformas, la subordinación es menor, cabe la posibilidad de detectar su existencia a través de nuevos indicios, pues el poder de dirección tradicional ha sido sustituido por formas más sofisticadas, que al final su resultado es tomar control del trabajo.

Desde nuestro punto de vista, un taxista de la empresa Uber, es quien maneja el vehículo y a cambio recibe un pago o abono, pero a ello se cuestiona y radica en determinar si existe o no una subordinación laboral. Ahora bien las plataformas de servicios, reúne particularidades que ciertamente apartan las típicas formas de trabajo, en virtud a ello, es que se presenta una incertidumbre referida a la subordinación como criterio determinante para la existencia de una relación de un contrato o relación de naturaleza laboral, sobre ello nos señala Rosenbaum (2020) que el elemento central para determinar dicha existencia laboral es la subordinación, la que se debe analizar con flexibilidad, en ella se prioriza los hechos que acontecen en la realidad por sobre lo que se haya desarrollado documentalmente(Contratos).

De la misma forma como lo menciona Ambesi (2019) para que sea posible determinar la existencia de una relación laboral, se debe presenciar la denominada ajenidad y dependencia en el vínculo que mantienen, sin importar la que se fije un horario en la prestación de servicios entre otros. Ahora bien cabe señalar que el

mayor éxito judicial a nivel internacional ha sido para los conductores en comparación con los delivery, ya que este último es difícil de corroborar si existe subordinación.

Como sabemos la subordinación es el nexo de obediencia que tiene el trabajador hacia su empleador en una relación de trabajo, pues de este elemento surge el poder de dirección donde el empleador tiene la facultad de dirigir, organizar, fiscalizar hasta sancionar si es necesario a su trabajador; Fernández(2020) señala que este elemento es aquel que diferencia a un contrato laboral de un contrato civil, donde este último presta servicios de manera autónoma o independiente. En ese sentido, tenemos que saber si estamos ante una figura netamente de control comercial o si este ha sobrepasado a un control laboral.

La Organización Internacional del Trabajo (2016) menciona que el elemento determinante del contrato de trabajo es la subordinación, el cual se desvanece o magulla en las organizaciones flexibles de las relaciones de trabajo y las nuevas tecnologías, por ello en este tipo de casos debe recurrirse a otros elementos o indicios en función a la organización de trabajo.

El concepto de empleados subordinados a expensas de otros nació en un entorno donde el internet no existía, con el advenimiento de la era digital, las formas de prestación de servicios han cambiado radicalmente, creando mucha incertidumbre legal sobre qué normas se aplican al ciberespacio. Cabe mencionar que el primer apogeo que se tuvo a causa de la tecnología fue el teletrabajo, sin embargo como lo señalan Gallardo(2018) estos trabajadores online no han sido los únicos afectados.

La tecnología cambia la forma en que se organizan las empresas, en la que el trabajador subordinado es cada vez menos necesario, es que con estos modelos empresariales han tomado como una nueva forma de negocio que conecta a los clientes directamente con prestadores de servicios individuales. De esa manera, nos dice Baylos(2022) desarrollan su negocio completamente a través de trabajadores que son calificados como autónomos. Estas formas organizativas han sido permitidas por el avance de la tecnología, en donde entra la posibilidad según

Aguilar (2021) que concluyan estos procesos que ha sido iniciado hace años de la denominada huida del derecho laboral.

En cuanto al intento de huida del ordenamiento laboral, la plataforma brinda a los prestadores de servicios, flexibilidad en la implementación de servicios, flexibilidad en su organización e incluso autonomía para aceptar o rechazar tareas según la solicitud del cliente y su disponibilidad personal en cualquier momento. En la figura de *crowdsourcing* offline, se requiere que el individuo proporcione el servicio y por lo tanto requiere de la disponibilidad y ubicación del prestador, muchas veces se puede ver como un empleador digital organiza, controla e incluso evalúa la calidad de los servicios que brinda el prestador. Esto coloca a un amplio grupo de empleados en un espacio confuso y conflictivo entre la dependencia y la independencia, el trabajo por contrato y el trabajo por cuenta propia, y plantea interrogantes sobre la naturaleza de su relación laboral.

En este sentido, quizás deba aplicarse una doctrina similar a la del empleador efectivo a la prestación de servicios, distinguiendo entre contratos legítimos o de subcontratación, en los que el contratista actúa como empresario(empleador) o se reconozca la relación laboral cuando el empleador es en realidad la propia plataforma digital. A ello Cabeza(2019) sostiene que de esa manera la intervención de trabajadores independientes o autónomos del ciclo de producción de la plataforma prestadora de servicios que actúa como empresa principal, que aparentemente es una construcción legal pero que en realidad oculta la prestación del servicio subordinado, por eso, resulta complejo que se pueda obviar un trabajo subordinado por un autónomo, donde se elija el lugar, el cliente o se determine el precio por la prestación de servicios.

Determinar la línea entre el trabajo subordinado en el derecho laboral y el respectivo trabajo independiente regido por el derecho civil, comercial o administrativo ha sido un dilema desde el advenimiento del derecho laboral no solo en nuestro ordenamiento jurídico, sino también en otros países de nuestro entorno. Cuando existe una clara brecha de condiciones de trabajo y, sobre todo, de costos económicos para las empresas entre una forma de trabajo y otra, se produce una

tensión centrífuga y aferente encaminada al propósito de desplazar o incorporar alguna forma de empleo fuera o dentro del ordenamiento laboral.

Como sostiene Todolí (2017), en ocasiones los costes económicos no solo se encuentran en términos de sueldos o salarios, sino también en cotizar respecto a la seguridad social entre el régimen general de los trabajadores dependiente y en especial de los independientes o autónomos. Ante lo mencionado es determinante y conduce a un aumento de cierto tipo de prácticas contractuales y condiciones laborales, lo que hace excepcionalmente dificultoso la aplicación de los criterios legales establecidos a tal efecto, como es el caso de estas plataformas digitales.

Por ello, el derecho al trabajo se debe adaptar a la realidad, en donde los sujetos dependientes del mercado necesitan de su protección; pues tal y como lo afirma Todolí (2017) estas plataformas de servicio han obtenido un logro al sacar provecho de una legislación que de forma involuntaria les excluye de cualquier tipo de protección laboral y seguridad social a los conductores, al ser considerados como independientes.

#### **- Remuneración**

La remuneración o también conocida como “salario” es aquella retribución que percibe una persona como contraprestación por un servicio brindado, así afirma Díaz y Benavides (2017) que la remuneración representa el íntegro de la contraprestación, esta puede ser en especie o dinero, puede dársele otra denominación, pero siempre debe ser de libre disposición del trabajador.

La forma convencional en la que un trabajador recibe su remuneración es un monto fijo mensual o quincenal, sin embargo, el caso es distinto para los prestadores de servicio de plataformas digitales quienes reciben una remuneración en base a porcentajes o comisiones establecidos por la aplicación digital, Toyama(2019) sostiene que el pago obtenido por los prestadores de servicio de plataformas digitales se da en una forma diferente a la cotidiana, puesto que la remuneración percibida se da de acuerdo a la productividad de cada prestador, esto quiere decir, que mientras más servicios brinde el conductor, la ganancia será mayor.



El usuario que recibe el servicio de taxi puede pagar a través dos formas, realizar el pago efectivo o a través de un medio electrónico, cuando el pago se realiza en efectivo el encargado de separar el porcentaje será el conductor; mientras que si el pago por el servicio brindado se realiza a través de un medio electrónico, será la empresa aquella encargada de realizar la separación del dinero, coincide con lo mencionado Canessa (2021) quien sostiene que el conductor del aplicativo no dispone del dinero que recibe, puesto que el sistema de cobro de estas plataformas digitales se basa en el cobro de comisiones, las aplicaciones digitales de servicio de taxi más representativas obtienen el porcentaje entre 10% y 25%.

También, es preciso señalar además del monto que recibe cada conductor por el servicio de taxi brindado, ciertas aplicaciones como InDriver, taxi beat, otorgan bonos a los conductores, debido a las buena calificación de los clientes, así como beneficios por tener mayor número de servicios realizados.

Concretizando Puntriano(2019) sostiene que los conductores que prestan servicio a las aplicaciones digitales sin importar el medio de pago (efectivo o digital), perciben una retribución como contraprestación del servicio realizado, aquella que debe ser considerada como la remuneración por el servicio brindado.

### **2.1.3. La flexibilización y criterios de ampliación en el derecho laboral**

Para que el Derecho del Trabajo perdure en el tiempo y no se vea débil frente a las nuevas tendencias que trae la globalización, se debe de reconvertir, reestructurar, recomponer y reinsertarse a estas nuevas situaciones. Por ello, Villasmil (2019) ha manifestado que la expansión de la economía colaborativa o *gig economy* reta de manera directa la pervivencia del derecho laboral.

Empero, no podemos hablar de flexibilización sin abordar la causa que genera que el derecho del trabajo esté obligada a adoptar dicha caracterización. Para ello, un momento histórico y punto de partida, desde nuestra concepción, es la primera revolución industrial que vio su conformismo e intención de una nueva forma de trabajo a finales del siglo XIX. En ese tiempo el capitalismo tenía un sistema febril, en donde para obtener la mayor productividad se tenía que contratar mano de obra barata, lo cual en aquella época era permisible porque el marco regulatorio laboral no estaba desarrollado (Raso, 2016).

En dicha época, los movimientos obreros se empezaban a hacer presente en las zonas más industrializadas como lo fue y son Reino Unido y Estados Unidos. De esta manera buscaron obtener el reconocimiento, lo que para su época era necesario. Entonces vemos una primera aproximación de cómo el Derecho Laboral a razón de circunstancias ajenas o nuevas para dicha época resultaba retador para los empleadores y se buscaba flexibilizar las relaciones de trabajo a través del reconocimiento de derechos laborales.

Posteriormente, se tiene como hito histórico a la segunda revolución industrial, la cual dio pie a la producción a gran escala de bienes manufacturados, la captación de grandes cantidades de mano de obra bajo condiciones de precarización y el surgimiento de los modelos de sistema de trabajo como el Fordismo y el Taylorismo (Villasmil, 2019).

Esta Segunda Revolución Industrial trajo consigo elementos que la diferenciaban de su antecesora, pues esta vez se pretendía con esa abundante mano de obra a bajo costo, se buscaba generar mayor producción a través del uso de sistemas y el hombre empezó a compartir su carga de trabajo con la maquinaria implementada por el empleador, lo cual obligó la reducción de personas en ciertos sectores. Asimismo, tenemos que resaltar que el taylorismo buscó un consenso en la mecánica del trabajo, a través de la optimización del trabajo, bajo la consigna del trabajo trabajo justo y salario justo.

En ese panorama, por un lado avanzaba a pasos agigantados la precarización del trabajo y, por otro lado, se buscaba reducir esta brecha preexistente desde el origen del trabajo. La forma en que el Estado buscaba esta protección de los derechos laborales de los trabajadores fue a través de la positivización. Esto conllevó a la regulación de derechos como una remuneración equitativa según la categoría de cada trabajador, regulación de la jornada de trabajo y un mejor control de las relaciones de trabajo a través del poder disciplinario del empleador y su contrapartida que vendría a ser la subordinación (Raso, 2016).

A raíz de esto la codificación laboral en la región de América Latina vio sus primeros pasos con la experiencia de México, Chile y El Salvador. De manera contemporánea a esto, se inicia la redacción de los Convenios de la OIT, ampliando

así la gama del bloque de convencionalidad. Estos convenios tuvieron un enfoque fordista - taylorista como referente del sistema de trabajo. Así, en el caso de LATAM, el derecho laboral se vio retado por la latente crisis de la subordinación, esto a razón que el los derechos protegidos de los trabajadores se vio disminuida de manera proporcional. Por ello, Villasmil (2019) precisa que la desprotección del trabajo tuvo una presencia cada vez mayor en toda la Región, lo cual implicó que los trabajadores no tengan una debida protección frente a instituciones como el despido, la seguridad social y las relaciones colectivas de trabajo se vieron debilitadas. Por lo que estos avances sistemáticos del Derecho Laboral responden a su proceso de flexibilización y adaptación a los nuevos cambios.

Pero, ¿por qué el Derecho del Trabajo debe de tener un proceso de flexibilización de sus instituciones? Primero, esto se debe a la naturaleza que trae consigo la regla de transformación, por lo que estas nuevas formas de prestación de servicios se basan en un modelo de intermediación laboral despersonalizada bajo el control de una plataforma digital. Segundo, el trabajador no toma un real conocimiento de quien es su empleador por lo que resulta complejo identificar quién tendrá que asumir las obligaciones laborales que correspondan y el mecanismo que utilizarían para hacerlo. Tercero, las plataformas digitales van en contra de todo lo tradicional que hemos conocido, alterando los elementos típicos del contrato de trabajo, en donde la relación de trabajo ya no sería entre dos sujetos (concepción tradicional), sino sería una relación cuatripartita en donde nos encontramos con: 1. La plataforma digital; 2. El controlador de la plataforma digital; 3. El trabajador; y 4. El usuario. Sin embargo, no se puede perder el horizonte, pues las relaciones de trabajo por excelencia siempre serán, en un primer orden, entre un empleador y un trabajador.

Se debe evitar desnaturalizar los elementos y rasgos típicos de la relación de trabajo. En la actualidad el Derecho Laboral pasa por una transición sin precedentes, en donde la subordinación como elemento principal de una relación de trabajo se ha visto debilitada por estas nuevas formas de prestación de servicios, por lo que Auvergnon(2016) hace bien al identificar a los factores económicos y tecnológicos como los responsables de la vulnerabilidad del rol del empleador,

trabajador y la naturaleza de la subordinación. Estos son los pilares del derecho laboral clásico, los cuales se ven debilitados por estas nuevas tendencias (p. 42).

La flexibilización del derecho del trabajo se presenta a través de la experimentación con estos nuevos sistemas de producción con una larga data de las últimas dos décadas que se van apartando de la idea tradicional como es la jornada de trabajo de 8 horas diarias o 48 horas semanales, la estabilidad laboral absoluta, la exclusividad del empleador, entre otras. Por lo que, las nuevas tendencias tecnológicas, la transformación social, política y cultural, ha generado que exista una revolución del mercado laboral, generando nuevos puestos de empleos desconocidos, nuevas formas de intercambio de servicios, nueva fuerza de trabajo, una competitividad global especializada; lo cual es conocido como el nuevo trabajo atípico. (Dirksen, 2019, p. 232)

Esto ha obligado que las legislaciones laborales de los Estados tengan que incorporar nuevas reglas para evitar vacíos y se siga regulando los derechos y obligaciones que le corresponde a cada parte de la relación de trabajo. (Raso, 2016)

Las relaciones de trabajo han tenido grandes cambios a razón de la aparición de nuevas tecnologías informativas y de comunicación, así como el nuevo mercado con un enfoque global. Esto ha provocado que este nuevo mercado evolucione y tenga nuevas características como ser más abiertos y competitivos, generando una exigencia tanto para el empleador como para el trabajador, debiendo éste primero adquirir estas herramientas para que tengan una mayor producción y ser competitivos en el mercado. Por su parte, el trabajador tiene que ser cada vez más calificado, debiendo tener capacidades especializadas y profesionales. Estas capacidades deben de relacionarse, compatiblemente, con estos nuevos estándares como lo son las habilidades blandas. En esa línea, se plantearon ideas de flexibilización que iban en contra del concepto tradicional del contrato de trabajo típico, el cuál busca tutelar la estabilidad del trabajo. Esta misma flexibilización hizo repensar los conceptos de tiempo, permanencia y ubicación en el trabajo. (Feregrino, 2021, p. 372)

La flexibilización del Derecho Laboral ha generado una serie de modificaciones a las normas laborales, las cuales impulsan una serie de fenómenos deslaborizados en el marco de la promoción del empleo o fenómenos sin identidad ubicados en el limbo del ser o no ser un ente de carácter laboral, lo que sucede con los trabajadores en el transporte mercantil, la tercerización u *outsourcing* laboral, la desregulación del Estado, la implementación de nuevas ramas profesionales y especializadas sujetos a un contrato atípico, el teletrabajo, la “parasubordinación” del ordenamiento legal italiano y otros, han generado la ruptura de la concepción tradicional de tutela del Derecho Laboral. La herramienta más importante para la adaptación y flexibilización del Derecho del Trabajo es el principio de primacía de la realidad, puesto que estas nuevas realidades expuestas han generado un replanteamiento en la actuación del Derecho Laboral, pero a pesar de los retos que aparecen y seguirán apareciendo, no se debe perder el enfoque y aplicación de dicho principio, el cuál es eficaz para identificar relaciones de trabajo. (Toyama, 2020, p. 102)

#### **2.1.4. Precarización laboral**

En la actualidad se visualiza como ha ido evolucionando la economía, pese a ello las condiciones en las que debe trabajar una persona han sido la excepción, así señala Ferrer (2021) quien manifiesta que en los últimos treinta años se ha evidenciado un notorio deterioro de las condiciones en las que debe desarrollarse un trabajador y ello se da a causa de las transformaciones que se han suscitado tanto políticas, sociales, como económicas; producto de la corriente del neoliberalismo, la cual se centra en la estrategia que generará mayor rentabilidad.

Así también, se evidenció un desarrollo continuo de la tecnológica, siendo las aplicaciones digitales parte de esa evolución, las cuales comenzaron a introducirse e interactuar con trabajos físicos que conectaban a prestadores servicios con clientes o usuarios, generando posteriormente grandes sumas de ingresos económicos.

Es difícil precisar cómo es el estado actual de los trabajadores de plataformas digitales. Aún así la OIT(2021), realizó una encuesta a más de 12,000 trabajadores en diferentes países, donde se detectó que el 90 % de conductores son hombre

jóvenes (menores de 36 años) cuentan con estudios de educación, pero que acuden a las plataformas por falta de trabajo o de oportunidades laborales, aparte prefieren trabajar mediante plataformas ya que existe horario flexible y tienen mayor ganancia en comparación de un conductor tradicional. Cabe resaltar que el alto porcentaje de migrantes, es que la gran mayoría se abocan a esta prestación de servicios.

Como podemos notar muy al margen de tener estudios universitarios, algunos de estos conductores utilizan la plataforma, por falta de oportunidades de trabajo, señalando que existe una serie de transgresiones ante la falta de protección y como consecuencia de la precariedad laboral. Muchos de estos conductores que se dedican netamente a la prestación de servicio mediante plataforma la OIT(2021) menciona que sus jornadas suelen ser de 65 horas semanales. Además el Ministerio de Trabajo(2020) recabó información señalando que muchos de estos trabajadores, al momento de prestar servicios suelen ser víctimas de un tipo de agresión por parte de los clientes.

Por los contextos antes mencionados se debe manifestar que en principio surge la llamada precariedad la cual según Ferrer (2021) es considerada como una condición que es asignada al trabajador la cual se origina por situaciones laborales inseguras, vulnerabilidad en las condiciones que se le brindan para realizar el trabajo, ingresos bajos y variantes; es de la precariedad que surge la precarización laboral, aquella es entendida como la forma en la que se concreta la precariedad desde el punto de las leyes, norma, reglamentos, e instituciones que estructuran el proceso de trabajo.

A diferencia de lo expuesto Santamaría (2016) señala que la precariedad es un fenómeno que siempre ha existido y que por tanto no responde a una realidad actual o reciente, pese a ello no se puede negar que por las transformaciones dadas ha obtenido una mayor notoriedad, que en muchos casos no se evidencia de forma clara.

Según Martínez (2018) la precarización laboral tuvo notoriedad en la década de 1980 en ella se evidenciaron dos aspectos, el primero de ellos la baja remuneración de salarios que recibían y también la flexibilidad que se suscitan en los contratos.

Así también Artavia, L., Tristán, L. y Siles, I.(2020)conceptualiza a la precariedad como una condición que se debe a la carencia de protección social, ello se asocia a las malas condiciones laborales así como, a la inestabilidad e inseguridad laboral que tiene el trabajador en el cual debido a la evolución de realidades se han aceptado relaciones no formales, que los desprotegen.

Si bien la precarización añade nuevas formas de prestaciones de servicio, las plataformas digitales de aplicativo de taxi evolucionadas, significan una revolución y quiebre en la resistencia de los choferes que no se encuentran aceptados como trabajadores.

Para Santos y Muñoz (2019) algunos encubren a los conductores de aplicativos digitales como emprendedores que se encuentran desempleados, amparándose de tal modo en la flexibilidad de la jornada laboral , aquella fórmula es un producto de la corriente neoliberal que existe.

Algunos autores como Ferrer (2021) sostienen que uno de los ejemplos claros son las plataformas digitales, las cuales basadas en la localización que emplean los choferes para brindar el servicio se enmascaran en figuras civiles, debilitando los derechos laborales que deberían tener los choferes de taxi.

#### **2.1.5. Fraude de laboralidad o huida del ordenamiento laboral**

En el derecho laboral, ciertamente no es una novedad el intento de huida del ordenamiento laboral que ha tenido las formas de prestar servicios, en cuanto a la discusión que torna si es de naturaleza laboral o no. Para Baylos (2022) todo ello ha sido bajo el pretexto de la reducción de costes laborales por lo que tradicionalmente han buscado la manera de escapar de la protección que brinda el ordenamiento jurídico. Por ello, constantemente la intención de todo negocio empresarial es evitar estos costes por lo que eluden cualquier obligación que nacen de una relación de trabajo.

Si hablamos de economía colaborativa en el mundo del trabajo, es muy discutido en la actualidad, debido a que un nuevo fenómeno está rompiendo con las tradicionales formas de trabajo, señalando Raso (2016) que se refiere a las plataformas digitales donde se intercambian bienes y servicios. No obstante,

muchas empresas utilizan figuras contractuales que no se encuentran protegidas por nuestro ordenamiento, por lo que se rigen por el derecho civil o comercial, un claro ejemplo las plataformas digitales offline, siendo esto lo que nosotros llamamos la huida del derecho laboral.

Ahora bien la nueva realidad del trabajo en aplicaciones digitales ha evolucionado en una muestra más de que el derecho laboral está en una crisis importante, que según algunos autores lo pone al borde de la desesperación, entre las tendencias flexibilizadoras que lo privan de algunas de las victorias sociales obtenidas a lo largo de su historia pero que lo hacen operativo económicamente, aquellas prácticas fraudulentas que caracterizan la llamada “huida del derecho laboral”, por tanto esta rama del derecho tiene que evolucionar para poder seguir siendo necesario actualmente.

## **2.2. Aplicación del principio de Primacía de la Realidad en los contratos de filiación de las plataformas digitales**

### **2.2.1. Economía colaborativa en las plataformas digitales**

En diversos países en el mundo está latente la controversia de cómo ordenar el trabajo mediante plataformas digitales, este enfoque tiene la finalidad de generar condiciones de empleo para las personas que trabajan en estos aplicativos (choferes), este debate se genera desde tres ámbitos, tanto doctrinal, legal así como judicial, Para Gil (2020) más allá de las categorías y tipos que ya se encuentran establecidos, no cabe duda que el trabajo en plataformas digitales específicamente en aplicaciones de transporte y delivery son modelos regularmente nuevos, por lo cual su configuración se tipifica como una heterogeneidad que debe ser resuelta.

Como sabemos el derecho al trabajo nació con el fin de proteger a los trabajadores, netamente típicos, los cuales tenían un contrato determinado, se caracterizaba por sus elementos esenciales. Sin embargo, en la década los 70 aparecen los llamados trabajadores atípicos; Porcelli (2022), nos menciona que estos trabajos atípicos generaron que se fragmente el ordenamiento laboral, por lo que se establecieron regímenes de protección.



Es evidente el aumento de las formas de trabajo atípicas en los últimos años, el cual ha sido producido por diversas fuerzas, una de ellas y la que más resalta son los cambios tecnológicos, pues como señala Putriano(2019) la irrupción tecnológica ha impactado aún más en las relaciones laborales, es que ha desaparecido la noción del empleador y su reemplazo ha sido por el de los emprendedores que prestan servicios a través de plataformas digitales las cuales ponen en contacto la oferta y demanda en contexto de la economía compartida.

Debido a los cambios económicos actuales, especialmente los cambios tecnológicos, el cual está llevando a una nueva realidad en el trabajo, en la que es evidentemente serán más predominantes en un futuro, un claro ejemplo son las plataformas digitales; pues Malo (2018) sostiene que con el surgimiento del trabajo relacionado con las plataformas digitales ha generado debates en la sociedad sobre si existe una relación laboral o si son trabajadores independientes o trabajadores dependientes.

Si entramos a detallar acerca de la “economía colaborativa o economía compartida”, podemos señalar que este dio origen a las plataformas digitales de servicio; Sánchez (2018) sostiene que este fenómeno de economía de plataformas digitales compartían e intercambiaban bienes o servicios, pues dichas actividades favorecían al uso de las aplicaciones tecnológicas. Si bien estas plataformas son consideradas como simple intermediarias; Beltrán (2018) sobre los mecanismos de economía colaborativa menciona que, existen plataformas que han evolucionado hacia un modelo diferente, asimismo Gorelli(2019) sostiene que no se limitaban a actuar como un intermediario sin ánimo de lucro, más bien actuaban como empresa que tenía como fin u objetivo prestar servicios a sus usuarios.

Continuando con la idea del párrafo anterior, podemos poner como ejemplo a la empresa Uber la cual es reconocida a nivel internacional, por transportar a personas, también a Cabify entre otras, resaltando el hecho de que ya no estaríamos ante “economía colaborativa” si no ante unte una empresa que su fin sería lucrarse, pues según Gorelli (2019) resulta evidente que este modelo económico supone una huida del derecho del trabajo, en el cual ahorra costos

laborales y gana ventaja en la competencia; siendo así que para Rodríguez (2021) que Uber ya no es economía colaborativa.

La problemática laboral que ha generado la economía de plataformas, es que los trabajadores se encuentren en un estado de precariedad e inseguridad económica, así también ante un déficit de trabajo decente; pues como lo sostiene la OIT(2016) estas modalidades de trabajo atípicas han generado inestabilidad laboral en términos de duración, lo cual crea riesgos para los trabajadores, tornándose inseguros en términos de ingresos y disponibilidad de tiempo, excluyendo los de la seguridad social, entre otros.

Los conductores de estas aplicaciones brindan su servicio en un ambiente de precariedad e inseguridad, si bien ellos perciben ingresos por la prestación de servicios brindada aquella se encuentra presionados a aceptar los servicios que se les encargan, puesto que su salario depende exclusivamente de los traslados de pasajeros que realicen.

Si bien muchos juristas han precisado que se trataría de una modalidad de trabajo atípico, es necesario establecer un reto jurídico que tipifique este tipo de prestación, las aplicaciones digitales más conocidas como Uber, Indrive, taxi beat a futuro podrían ser consideradas como una fuente de trabajo que contaría con salarios y beneficios justos para los choferes de estas plataformas; prueba de ello son los intentos legislativos que se dan en Perú los cuales buscan establecer un vínculo de naturaleza laboral entre las plataformas digitales y los conductores de las mismas, si bien definir esta relación es importante para ello se debe de verificar las condiciones en las que se encuentran los prestadores de servicio, es importante precisar que en algunos países de Europa y Latinoamérica ya se ha definido la existencia de una relación laboral en este tipo de plataformas digitales, pese a que hasta la fecha algunos sostienen que se trataría plataformas que solo buscan conectar a usuarios con prestadores de servicio.

Para proporcionar a los clientes un entorno seguro, el programa suele incluir métodos de reputación y trabajo compartido con los primeros usuarios de la aplicación. Como lo menciona Rodríguez (2021) uno de los temas que llamó la atención de los analistas y expertos en derecho laboral relacionados con el trabajo

realizado en este modelo de negocio fue la idoneidad del tipo de relación contractual entre la persona que presta el servicio y el pago, no siempre limitando la clásica relación laboral.

### **2.2.2. Plataformas digitales de servicios de taxi**

Las plataformas digitales que brindan servicios de transporte (Taxi), son aplicaciones informáticas que tienen que ser descargadas en su mayoría de un teléfono móvil, a través de ellas los conductores se pueden conectar con los usuarios para ser trasladados, estas surgen con la finalidad de brindar confianza a los pasajeros para movilizarse, de acuerdo con Sánchez (2018) este tipo de aplicaciones digitales busca poner en contacto a dos personas para que compartan e intercambien bienes o servicios.

De acuerdo con Pérez, Ferrero y Garcia (2018) tales aplicaciones digitales se encargan de prestar el servicio cuando se realice por vía telefónica o a distancia; y, a petición de quien necesita el servicio, teniendo a cambio una contraprestación.

Coincide con dichas definiciones Suarez (2022) quien afirma que las plataformas digitales son aplicaciones por las que se pone en conexión a particulares, si bien se puede cobrar por el acceso a ella, lo que busca es el intercambio de bienes y servicios.

Así también, algunos autores definen a las plataformas digitales de taxi como un tipo de intermediarias en la cual, la aplicación digital es un enlace entre el conductor y el cliente, de esta forma las define Toyama (2020) mencionando que las aplicaciones digitales de transporte, así como las de reparto son un tipo de economía colaborativa que funciona en base a algoritmos que distribuyen opciones para conectar a usuario y freelancer.

En ese mismo sentido, Triguero(2018) manifiesta que este tipo plataformas digitales son intermediarias en sentido estricto, puesto que el conductor no tiene que estar en contacto directo con el aplicativo, es con el cliente con el que debe mantener directamente una relación.

Para Engine (2021) las plataformas digitales de servicio de taxi son aquellas aplicaciones que deben ser descargadas desde un celular, mediante ella se podrán conectar los conductores o denominados oferentes y los demandantes conocidos como clientes a fin de que los primeros presten un servicio de transporte, será necesario el uso del aplicativo digital para mantenerlos en contacto, así como, mediante gps lograr ubicarlos.

Ahora bien, estas aplicaciones digitales que en un comienzo no tenían fines lucrativos y por tanto solo buscaban servir como meras intermediarias entre conductores y usuarios han evolucionado, al punto de convertirse en un escudo protector de la actividad de estas plataformas, así sostiene Gorelli (2019) quien señala que en la actualidad las aplicaciones digitales tienen un modelo distinto al primigenio, puesto que no actúan sólo como meras intermediarias, sino que se configuran como empresas que buscan desarrollar la prestación personal de servicios a los usuarios.

Reafirma dicha postura Rodriguez (2019) quienes manifiestan que hoy en día las aplicaciones digitales de taxi constituyen un capitalismo digital, son empresas que buscan un fin lucrativo mediante la plataforma informática, y, que lejos de ser intermediarias facilitan un servicio en el cual organizan la forma de cómo se debe prestar el servicio.

Según Dueñas (2019) las aplicaciones digitales constituyen un modelo de negocio que se basa en que no utilizan su fuerza laboral, es decir, las condiciones que trae consigo dicha relación, tratan a los conductores como contratistas independientes.

Así también, para Artur (2020) las aplicaciones digitales traen consigo algoritmos que tienen como finalidad el consumo tanto en la propiedad como en las relaciones laborales, a pesar de que las últimas no cuenten con una normativa laboral.

Se debe concluir que existen dos corrientes opuestas en el tratamiento de las plataformas digitales, por un lado aquellas que definen a las aplicaciones de servicios de transporte (taxi) como economías colaborativas producto de la intermediación entre conductores y clientes, y, por otro lado, aquellas que las consideran como un trabajo que debe ser asalariado y en el cual deben reconocer

a los conductores como empleados de dichas plataformas. En efecto, Ferrer (2021) señala que existe una dualidad de conceptos, en el cual aún no se define si nos encontramos ante un trabajo independiente que es realizado por emprendedores o ante un nuevo modelo de relación laboral.

Finalmente, Pazos (2020) sostiene la postura que existen dos aspectos que contienen las plataformas digitales de taxi, por un lado, entendiéndose como una oferta de servicios de traslado urbano que sin la aplicación no se podría llevar a cabo de la misma forma y, por otra parte aquella que refleja que la aplicación digital tiene ciertas características o condiciones que aplican a los conductores de taxi y por la cual se configuraría una figura diferente a la ya establecida.

#### **a. Características del servicio de taxi en plataformas digitales**

Este tipo de plataformas digitales que como se ha mencionado surgen a raíz del constante avance de la tecnología tienen ciertas peculiaridades que presentaremos a continuación:

##### **- Carácter personalísimo del servicio**

Para realizar el servicio de transporte (taxi) mediante aplicativo se necesita obligatoriamente a una persona que brinde el servicio, el cual en estos casos será el conductor encargado de transportar a los usuarios.

El prestador de servicio o denominado también como usuario afiliado a la plataforma digital será el encargado de prestar el servicio, aquel tiene el carácter *intuitu personae* cuya expresión hace referencia a las cualidades y caracteres específicos que hacen que únicamente el conductor afiliado a dicha plataforma digital pueda brindar el servicio (desde su celular y en el uso de su perfil en la plataforma)

##### **- Horario de prestación de servicio**

Así también, el conductor quien forma parte de la plataforma digital tiene otra característica particular, la cual se refiere al horario de trabajo, se entiende que ellos pueden realizar la actividad en el momento que consideren oportuno, así afirma Gorelli (2019) quien manifiesta que las personas que brindan el servicio de

taxi a través de plataformas digitales como Uber, Cabify, Indrive, entre otras, tienen la capacidad de disponer de sus horarios para realizar el servicio de transporte.

Reafirma dicha característica Artur (2020) quien manifiesta que los conductores deciden si prestan el servicio o no, así como se encargan de organizar su horario y la jornada para realizar el traslado de pasajeros.

Para Zúñiga (2022) en las aplicaciones como Uber, Didi, Cabify, inDrive entre otras no existe un horario establecido, sin embargo, las comisiones que reciben los conductores se basa en el número de carreras que realizan en su jornada.

#### **- Forma de remuneración por el servicio brindado**

En el caso de algunas aplicaciones como Uber o Maxim el costo del servicio que se brindará es fijado por la plataforma, así afirma Puntriano (2019) quien sostiene que el monto que se debe pagar por el servicio de transporte realizado en la aplicación Uber es establecido por la plataforma, es preciso mencionar que en algunos casos son los propios clientes quienes ofrecen un monto por la realización del servicio, en el caso de otras plataformas digitales como en el aplicativo Indrive el precio es fijado por el propio usuario y debe ser aceptado por el conductor.

Por otra parte, Carballo (2020) indica que el usuario paga el servicio, y, las sociedades una vez recabado el importe correspondiente transfieren la diferencia a los conductores.

De cualquier manera, al conductor siempre se le pagará por un servicio realizado y la plataforma digital siempre obtendrá un porcentaje del servicio brindado por el conductor, Puntriano (2019) refiere que dicho beneficio se encontraría entre el 10% y 20% de cada carrera realizada, sin embargo Zuñiga (2022) sostiene que en el caso de la aplicación Uber se les cobra a los conductores el 25% por cada viaje realizado.

#### **- Información brindada por los conductores**

Por otro lado tenemos a Ichino(2018) quien sostiene que “one of the characteristics required by some taxi applications is to inform customers of the service that they will provide, through these characteristics their customers will have more

confidence, it is understood that this information provided corresponds to a rule that the driver must follow to minimize uncertainty as well how to promote the good service provided by the digital application” [una de la características requeridas por algunas aplicaciones de taxi es informar a los clientes el servicio que les brindaran, mediante esas características sus clientes tendrán más confianza, se entiende que esta información brindada corresponde a una regla que debe seguir el conductor para minimizar la incertidumbre así como promocionar el buen servicio que brinda la aplicación digital]

Así también Baez (2021) señala que el auto que utilicen para los servicios de taxi debe tener una antigüedad no menor de diez años, podemos entender que es un criterio que no todas las plataformas digitales tienen, si no solo algunas.

#### **- Evaluación**

Una vez realizado el servicio de taxi encontramos otra particularidad, la cual se refiere a la evaluación que debe responder el usuario y, que es realizada por la plataforma, aquella tiene el fin de verificar que el usuario se encuentre conforme con el servicio brindado por el conductor, señala Puntriano (2019) que es habitual que la plataforma mediante el aplicativo solicite una evaluación del servicio, la cual es entendida como un instrumento de control que permite fiscalizar al prestador de servicio, si a través de los algoritmos el conductor no cumple con los parámetros establecidos podría ser expulsado de la aplicación, sin embargo Boza y Briones (2021) menciona que en algunas oportunidades las plataformas desconectan a los prestadores de servicio sin ninguna justificación, pese a ello en el caso del aplicativo Uber los conductores pueden retomar la realización del servicio con una nueva afiliación o solicitud.

Así también, Báez (2021) sostiene que una de las compañías más grande: Uber, utiliza un proceso de selección para que los conductores puedan integran dicha plataforma así también indica que existen algunas sanciones por parte de la plataforma, por ejemplo, la inhabilitación para el acceso a la aplicación en caso te califiquen negativamente.

### **2.2.3 Definición del Principio de Primacía de la Realidad**

El Derecho Laboral regula principios fundamentales que buscan proteger a la parte débil de la relación laboral, es decir al trabajador, con el fin de lograr un trato justo y equitativo, debido a que las condiciones en las que se encuentran son de desventaja, por lo que con la aplicación de los principios laborales se procura alcanzar la igualdad entre las partes de dicha relación, dentro de estos encontramos al principio de primacía de la realidad.

A pesar de que este principio es una de las bases del derecho laboral Toyama (2020) menciona que tiene escaso reconocimiento expreso en el ordenamiento laboral, por ello es necesario apoyarse en las normas protectoras para la aplicación

Este principio indica que la existencia de una relación de trabajo no está supeditada únicamente estipulaciones realizadas por las partes, ni de la apariencia contractual, o de las relaciones jurídicas subjetivas, sino, por el contrario, depende de la situación verdadera en que se encuentra el trabajador respecto del empleador, de la realidad de los hechos al que se encuentra vinculado y de las situaciones objetivas que surgen indistintamente de la nomenclatura utilizada para definir la relación, así menciona Toyama (2019) precisando que mediante este principio en el cual existe una discordia debe darse preferencia a la realidad.

Respalda la definición antes señalada Neves (2016) quien afirma que ante un conflicto que ocurra en el cual exista una controversia entre lo que se dice que ocurre y lo que ocurre efectivamente, el derecho prefiere la realidad sobre los documentos o actos formales.

Este alcance del principio mencionado menciona la existencia de la relación de trabajo aun sobre la voluntad evidenciada por las partes, y, ello es compatible con el carácter irrenunciable de los derechos laborales, así como con la índole protectora del derecho laboral.

Es necesario señalar lo indicado, debido a que, en muchos casos, con el fin de descartar la existencia de un vínculo de naturaleza laboral, se alega que en la práctica las facultades aludidas no se ejercen y que, por ello, en supuesta



aplicación del principio de primacía de la realidad, se debe descartar un vínculo de naturaleza laboral.

#### **2.2.4. Importancia**

Como hemos mencionado desde que nace el Derecho Laboral, se formó un rol protector del Estado ante el evidente desequilibrio que había en las relaciones laborales; si bien son varios principios, en este caso hablaremos de la importancia del principio de primacía de la realidad y su rol que se torna en las relaciones laborales.

La relevancia que toma este principio es que en muchos casos, las condiciones reales de trabajo no se hacen constar en el documento; pero cuando sí consta en este, no suelen coincidir con las condiciones de trabajo que se está dando en la realidad, por ello el juez debe comprobar directamente los hechos; un ejemplo es que este principio es aplicado a menudo por la jurisprudencia nacional, con el fin de excluir la apariencia de un contrato civil o comercial ante el contexto real de las relaciones laborales. En efecto, Fajardo (2016) señala que la primacía de la realidad es lo que determina el vínculo laboral y no las formas que ésta puede asumir.

Si hablamos de las plataformas digitales de servicio podemos decir que el contrato o afiliación que se realiza con los conductores(trabajador autónomo), no es suficiente argumento o pretexto para excluir de la protección de un ordenamiento laboral, en el caso se identificaran elementos de una relación laboral; aquí es donde el principio de la primacía de la realidad toma relevancia, pues como lo sostiene Plá(2015) predomina los hechos o la práctica sobre los documentos, con autonomía de la voluntad de las partes, siendo relevante la demostración de los hechos.

Podemos agregar que en plano internacional la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2019) a través de su recomendación N°198, numeral 9, señaló que “para determinar la existencia de una relación laboral, es necesario que se interprete a través del principio de la primacía de la realidad”, mediante el cual se determina los hechos al realizar su trabajo y su remuneración. Así también el derecho al trabajo, protege a la parte débil, al regular y evitar todo tipo de

explotación de las relaciones laborales que estén subordinadas, sin embargo, Hevia (2020) señala que “todo aquello que carezca de subordinación y dependencia estará desprotegido por el ordenamiento jurídico laboral”.

### **2.2.5. Análisis del contrato/afiliación suscrito entre las plataformas digitales y los conductores**

Como hemos mencionado Uber es conocido a nivel internacional por transportar a personas; ya que plataformas digitales como estas han podido destacar en muchos países de Europa y América, en caso de Perú las plataformas digitales más conocidas son: Uber, cabify, Indrive y Maxim, hemos podido notar que nos todas las plataformas tiene de todas estas plataformas hemos elegido a Uber, del cual tenemos conocimiento que realizan un contrato de naturaleza civil con los conductores.

Cabe destacar como lo señala el artículo 4 del Decreto Supremo 003-97-TR, TUO de la ley Productividad y competitividad laboral, en toda relación laboral presenta los tres elementos esenciales los cuales son, prestación personal de servicios; la remuneración; y la subordinación y que al comprobarse estos 3 presupuestos, se otorga una protección al trabajador mediante el marco de regulación y la aplicación de principios del derecho laboral, entre todos los principios es “la primacía de la realidad, la cual se aplica cuando se dificulta identificar si existe o no subordinación laboral”(Hevia, 2020), como en el caso de los conductores de Uber, los cuales han generado confusiones respecto a la existencia o no de indicios de laboralidad.

Por ello analizaremos cada punto que se manifieste la existencia de estos tres elementos:

- a) **Prestación Personal de Servicio:** A través de la entrevista realizada, hemos notado como esta empresa Uber opera a través de una plataforma, mediante la cual personas obtienen servicios de transporte, el punto aquí es que se ha visto que mediante publicidad solicitan conductores y deben cumplir ciertas normas: como tener licencia de conducir y SOAT vigente, el contratado no tiene que tener antecedentes penales, debe someterse a un examen psicológico, incluso el vehículo con el que se pretende prestar

servicios tiene que tener ciertos requisitos como por ejemplo que para utilizarse tenga menos de 10 años de antigüedad, buen mantenimiento y si en el caso es de categoría Uber Black se solicita vehículos de alta gama. A todo lo mencionado no es por simple gusto de la empresa, si no es requisito indispensable para la contratación, es decir con esto el conductor logra con éxito superar el proceso de admisión para ser contratado. Como se ha mencionado en el primer capítulo los conductores que trabajan a través de plataformas digitales, al prestar servicio a través de Uber se da de forma presencial, con su propio vehículo o unidad, el cual no puede ser reemplazado, ya que el usuario o pasajero está ante la espera del conductor que fue designado por la plataforma, siendo así personalísimo el servicio, esto justifica porque la empresa realiza la evaluación rigurosa, no autorizando a otra persona prestar servicio que la persona evaluada y contratada. A ello agregamos que Uber otorga un ID (identificación) a sus conductores, por ello se estaría cumpliendo el requisito de ser personalísimo lo cual es propio de una relación laboral.

b) **Subordinación:** Existen diversos indicios en el cual pone en evidencia el poder de dirección que tiene Uber hacia sus conductores, es decir facultades propias de un empleador como por ejemplo:

-Uber fija normas a sus conductores en torno al trato, vestimenta entre otros ante los usuarios(pasajeros).

-Uber fija el costo del servicio(no son de disponibilidad del conductor)(ajenidad en el mercado).

-Uber requiere al conductor que el vehículo que se utilice tenga menos de 10 años de antigüedad asimismo tiene que estar en buenas condiciones estéticas/mecánicas y no tengan señaléticas de taxi (exclusividad), incluso para prestar servicios en categoría Uber Black(tarifa más cara), se piden vehículos de alta gama,

- Uber obliga a contratar un seguro(SOAT)

-Si bien el conductor tiene la potestad de determinar si presta servicios o no, pudiendo negarse a prestar servicios en algunos viajes, por lo que Uber ordena a que una vez aceptado el viaje no puede retractarse.

-Uber como empresa recomienda a sus conductores, abrirles la puerta a los usuarios, dejarlos en la dirección correspondiente, tener paraguas en caso de lluvia, esperar a que los usuarios ingresen a sus viviendas entre otros consejos.

-A través de la plataforma Uber, se indica(GPS) que ruta debe seguir el conductor.

-Uber otorga bonos por el grado de productividad que realizan los conductores y recompensas a cambio de que traigan más conductores para que se afilien.

- Uber se vincula directamente con el usuario(ajenidad), para enlazar luego al usuario con el conductor(decidido por la plataforma).

-Uber tiene la facultad de generar códigos promocionales, sin considerar la economía de sus conductores(ajenidad).

Las cláusulas que tiene el contrato de uber, demuestran el control que tiene estas plataformas al fijar lineamientos, en cómo debería actuar el conductor al prestar servicios, vigilar al conductor mediante GPS el trayecto del viaje, desde nuestro punto de vista se estaría ejerciendo la facultad de un empleador como tal al fiscalizar, ello se señalará a continuación:

- Uso de GPS para vigilar el trayecto del viaje.

- Uber hace utilizar fichajes electrónicos

- Los datos del conductor quedan en discrecionalidad de la empresa, pueden o no transferirse al usuario.

- Uber brinda la facultad a los clientes para que puedan evaluar al conductor y esta evaluación sea pública para el resto de clientes.

Teniendo en consideración si se incumple alguna disposición que haya sido fijada por la plataforma Uber, este tiene la facultad sancionadora, en justificación a la falta de productividad o desobediencia del conductor. Las sanciones consisten:

-Uber puede deshabilitar el acceso a la aplicación si el conductor obtiene evaluaciones negativas.(sanción)

- Uber desactiva al conductor que deja de prestar servicios por un periodo de tiempo(despido), por lo que el conductor puede retornar con una nueva solicitud.

- c) **Remuneración:** Este último elemento se materializa en la retribución que obtiene los conductores al prestar servicios por la plataforma, si bien Uber no cobra de manera directa, si existe una contraprestación por los servicios prestados, ya que Uber obtiene sus beneficios por cada viaje realizado, cobrando una comisión entre el 10% y 20% por cada transacción. La Ley de productividad y competitividad laboral no hace mención a la remuneración según resultados de productividad (los conductores reciben una retribución por carrera realizada), sino que exige la existencia de un pago por la actividad mandada.

Si bien se evidencia que si existe indicios de laboralidad entre la plataforma uber y los conductores quienes son los que prestan los servicios (flexibilizando ciertamente lo que tradicionalmente se conoce una relación laboral). Cabe mencionar que debido a la huida del ordenamiento laboral es que se ha generado la falta de tutela y protección jurídica de estos conductores que realizan prestaciones de servicio.

#### **2.2.6. Aplicación del principio de primacía de realidad en los contratos/afiliación entre las plataformas digitales y los conductores**

El principio de la primacía de la realidad es aplicado por nuestra jurisprudencia nacional, debido a que como lo señala Fajardo(2016) describe las problemáticas que generan las relaciones laborales como el reconocimiento de un trabajador o la existencia de contrato de naturaleza laboral.

En análisis a los contratos realizados por las plataformas, en otros países ya existen pronunciamientos judiciales, que son realmente exhaustivos debido al grado de dificultad en cuanto a obtener datos importantes en relación a los hechos probatorios.Es el caso de Uber, dicha plataforma ya ha tenido fallos favorables en

en países de Latinoamérica y Europa, en cuanto al reconocimiento que se ha dado a los conductores de trabajadores como tal (Gorelli, 2019), pero que en base a estudios y artículos jurídicos se pretende abordar sobre los hechos que ocurren en la realidad. Cabe mencionar que la OIT lo menciona en una de sus recomendaciones específicamente en el núm 198 que señala sobre la relación laboral, en cuanto se debería determinarse el vínculo jurídico laboral de acuerdo a los hechos relativos en la realización de un trabajo y la remuneración percibida por el trabajador, ello sin perjuicio del contrato pactado entre las partes.

Como se ha mencionado los rasgos de laboralidad son hechos o situaciones fácticas lo cual indica que existe la falta de autonomía al prestar servicios, en ese sentido se aplican los indicios de laboralidad, como ende el principio de primacía de la realidad, aunado a ello se presenta la presunción de laboralidad el cual está prevista en el art.45 de NLPT, que al materializarse aparecen los tres elementos de una relación laboral, del cual destaca la subordinación como elemento diferenciador.

Como ya sabemos los rasgos o indicios de laboralidad son hechos o situaciones fácticas que evidencian la ausencia de autonomía en la prestación de un servicio. En este sentido, la aplicación de indicios de laboralidad pretende la vigencia de la presunción de laboralidad establecida en el artículo 45 del Decreto Supremo 003-97-TR (1997) antes mencionado, pues materializan la presencia de alguno de los tres elementos esenciales de la relación de trabajo, principalmente de la subordinación que, como venimos señalando, es el elemento diferenciador de la misma.

En este sentido, a nivel internacional el Tribunal Supremo de España decidió que el examen de los indicios de laboralidad está íntimamente relacionado con la prueba de la existencia de la independencia, afirmando que “[...] la organización de la relación laboral debe hacerse en cada caso según las señales que existan, especialmente para comprobar el límite de independencia, utilizado por la persona que da el trabajo [...]” (S.T.S 637,2015)

Cabe señalar que las asignaciones de trabajo siempre deben analizarse en conjunto, ya que es su consistencia acumulativa lo que le permite al juez crear una

creencia sobre la naturaleza del trabajo de un servicio. Además, la determinación de uno o varios no implica automáticamente que deba reconocerse la relación laboral, sino que, en su caso, el juez considerará los hechos probados del caso y, observados todos, decidirá la recusación, en valor probatorio que aporte.

Según Muñoz (2018), los indicios de laboralidad son los elementos que ayuda en la concreción y aplicación del principio de la primacía de la realidad, pues como sabemos este principio hace que prevalezca los hechos como en el caso de las plataformas se presume prestación subordinada de servicios sin importar el contrato celebrado sea de otra naturaleza. Ahora bien cabe recordar que el Tribunal Constitucional Peruano, se pronunció respecto a principio de la primacía de la realidad “[...]que si existía discordancia entre lo que ocurre en la práctica y en los contratos suscritos, se debería dar preferencia a los hechos(práctica)[...]” (Expediente 1944-2002 AA/TC,2003, fundamento 3).

A nivel nacional, los indicios de laboralidad se han desarrollado a través de casos, sin embargo, se reconoce que tienden a presentarse sólo en forma de enunciados, sin que un juez o tribunal los detenga para desarrollarlos en profundidad. Por ello el Tribunal Constitucional ha establecido que condiciones existe para que haya indicios de laboralidad para la existencia de una relación laboral encubierta: (i)el control de la prestación de servicios y la manera como se ejecuta, (ii)la prestación que realice dentro de un horario determinado,(iii) la prestación de servicios sea continua y duradera, (iv) que el empleador suministre materiales al prestador de servicio, (v) pago de remuneración al prestador, (vi)reconocimiento de los derechos laborales(sistema de pensiones entre otros) (Expediente 03917-2012-PA/TC, 2015, fundamento 24).

A nivel internacional, en una de las sentencias más importante emitidas por el Tribunal Español, el cual se pronuncia en determinar si existe o no un vínculo laboral dependiente entre un repartidor(demandante) y Glovoapp(demandado), donde señala que en principio “[...]que la dependencia no implica una subordinación absoluta, sino se priorizará como ente rector, organizativo, disciplinario que la empresa ejerce[...]”(S.T.S. 2924,2020,P.10)

El Tribunal Español, ha considerado un conjunto de indicios para determinar la existencia de una relación laboral, de los cuales se han se recopilado de varios pronunciamientos, siendo dos tipos de indicios de los que pasaremos a mencionar brevemente:

a) Indicios de dependencia:(i)asistir al centro laboral o lugar designado por el empresario y cumplimiento de horario, (ii)correcto desempeño del trabajador, (iii)incorporación de la persona ante la organización de trabajo del empresario y (iv) ausencia de organización empresarial por parte de la persona.(S.T.S. 2924, 2020)

### **2.2.7. Posiciones a favor de la relación laboral entre los conductores y las plataformas prestadoras de servicio**

Desde el enfoque del Derecho Laboral, la prestación de servicios que brindan los conductores de taxi en las plataformas digitales a raíz de la era digital, es de naturaleza laboral, esto debido a que existe una subordinación entre ambas partes, elemento fundamental para reconocer el vínculo laboral, así lo reafirma Hevia(2020) quien sostiene, que el hecho de mencionar que no existe subordinación entre los taxistas y las plataformas digitales constituye una forma artificial e insuficiente de denominar tanto a las formas atípicas de trabajo, así como, la protección al trabajador.

Esta forma de prestación de servicios (trabajo mediante plataformas digitales de servicios de transporte - taxi) se debe adaptar a la realidad, puesto que los sujetos dependientes del mercado necesitan de su protección, como afirma Anderco(2019) se debe establecer el vínculo de naturaleza laboral debido a que esta relación se encuentra sujeta al elemento principal y esencial para determinar la existencia de un contrato de trabajo, la subordinación que en este caso tiene el conductor del aplicativo.

Así también, se encuentra a favor de dicha relación laboral Todolí (2017) quien manifiesta que las plataformas digitales al ser de propiedad de una marca con reputación conocida como por ejemplo la empresa Uber, Cabify las cuales generan importantes ganancias económicas anuales que excluyen la protección tanto laboral como social, y en las cuales además se evidencia la prestación de servicios,



característica que es considerada como un indicio de laboralidad la cual determina la existencia de un contrato de naturaleza laboral.

De la misma forma menciona Ambesi (2019) quien sostiene que para que se pueda determinar la existencia de una relación laboral, se debe presenciar la denominada ajenidad y dependencia en el vínculo que mantienen, sin importar la característica de fijación de un horario en la prestación de servicios entre otros.

Para Ugarte (2020) sólo en aquellos casos en los que se acredite la existencia de un control / dirección de la plataforma digital, puntos importantes para determinar la subordinación se podrá hablar de una relación laboral entre los conductores prestadores de servicio y las plataformas digitales.

Manifiesta Rosenbaum (2020) que dicha figura se encuadraría en la figura de trabajo autónomo, sin embargo, si se prioriza los hechos que acontecen en la realidad por sobre los documentales, nos encontraríamos ante una relación de naturaleza laboral.

Se sabe que, los trabajadores formales cuentan con beneficios laborales que se encuentran regulados en la ley, tales como compensación por tiempo de servicio, gratificaciones, seguro de vida, vacaciones, entre otros; sin embargo, las personas que prestan servicios mediante plataformas digitales tales como los conductores de transporte no reciben tales beneficios, así respalda dicha postura Suárez (2022) quien menciona que existe una diferenciación entre los trabajadores y los choferes de aplicación digitales de transporte, en los primeros mencionados existe una regulación laboral, sin embargo, en los segundos se debe aplicar el principio de primacía de la realidad, puesto que nos encontramos en una figura en la cual los conductores no son autónomos, muy por el contrario, siguen características de la subordinación, por lo cual se configuraría un vínculo de naturaleza laboral.

Sostiene Ramírez (2021) que las plataformas digitales consideran a sus trabajadores como prestadores de servicio y además en caso de acontecer un accidente el riesgo corre por cuenta del conductor, en ese mismo contexto Bria (2019) sostiene que las aplicaciones digitales elevan sus costos, sin embargo, lo

visualizan como un negocio, en el cual los conductores son los “Emprendedores precarizados” que prestan el servicio por las necesidades en las que se encuentran.

Un factor importante para determinar la existencia del vínculo laboral radica en el sistema o contrato en el que se encuentran afiliados los conductores, en ellos se establece los caracteres en que prestarán los servicios, ello ayudará a determinar la naturaleza de la prestación de servicios (Gorelli, 2019); manifiesta su postura mencionando que en muchos casos las aplicaciones digitales utilizan contratos que si bien se encuentran envueltos en algoritmos, se desnaturalizan y convierten en laborales.

En esa misma línea, Nieto (2021) afirma que tanto la subordinación jurídica, la subordinación de hechos, así como, la dependencia laboral constituye un factor importante para determinar la naturaleza de la prestación de servicios de plataformas digitales, además menciona los indicios que se han sido verificados con los caracteres de la plataforma como el poder directivo de las plataformas constituyen indicios determinantes para acreditar una relación de naturaleza laboral.

Para Salazar (2021) se debería regular el trabajo mediante plataformas digitales, tales como el caso Uber, de esa forma se contribuiría con la formalización, así como, condiciones laborales justas.

Los autores Grigera y Nava (2021) sostienen que estas plataformas digitales respecto a la relación laboral, tiene más correlación de un trabajo asalariado donde se emplea la subordinación y el carácter jerárquico; y no a un trabajo autónomo o independiente.

Así también, Suarez (2022) manifiesta que uno de los factores importantes que debe primar en dicha “relación de naturaleza laboral” es el principio de primacía de la Realidad, mediante el cual, se debe visualizar el contexto real en el que se encuentran los taxistas de plataformas digitales, el cual conlleva al vínculo laboral, por cuanto a pesar de existir un contrato de intermediación o economía colaborativa, se puede establecer mediante los hechos que es una relación de

naturaleza laboral, en el cual los conductores no son prestadores de servicio autónomos.

En la misma línea Ospina (2021) menciona que si bien no nos encontramos ante una subordinación desde la óptica tradicional, en la cual se evidencie un nivel de dependencia entre los conductores y las plataformas digitales, es visible advertir una subordinación.

Para Todolí (2017) estas formas de prestación de servicio creadas entre los conductores y las plataformas digitales constituyen una nueva forma especial de trabajo en el derecho laboral, la cual debe ser creada formalmente.

Finalmente, Scasserra (2019) de acuerdo con la presente investigación sostiene que, en efecto, se debe considerar como trabajadores a las personas que prestan servicios en aplicaciones digitales, y además, otorgarles las garantías laborales que se encuentran determinadas en la legislación.

#### **2.2.8. Posiciones en contra de la relación laboral entre los conductores y las plataformas prestadoras de servicio**

Sin embargo, surgen posturas en contra de la investigación realizada, puesto que, manifiestan que esta figura se encuadra en la intermediación, en la cual, la parte intermediaria sería la plataforma digital, mediante ella se conectan los conductores con los pasajeros para prestar el servicio, esta postura es corroborada por Calderón (2021) quien sostiene que en el mercado económico en el que nos desarrollamos se presenta la ley de la oferta y la demanda, a raíz del libre mercado es que nace la intermediación, prestación de servicio que se realiza entre el proveedor (conductor que provee el servicio) y el usuario final (pasajero al que se le brindó el servicio).

Según Toyama (2020) de la forma en la que se encuentran planteadas las plataformas digitales y el servicio que es brindado por medio de ellas, no habría elementos de laboralidad estructurales, por ello no puede presumirse que se trataría de trabajadores subordinados, solo si se evidencian rasgos de laboralidad

tales como órdenes de trabajo, fiscalización, sanciones laborales se puede concluir que son trabajadores.

De la misma forma Morales (2021) sostiene que las plataformas digitales son intermediarias, a través de las cuales se conectan conductores y clientes, en razón a lo mencionado considera que no existe una relación de carácter laboral, pese a ello señala que en todos los casos existe una línea gris, por ello se debe analizar cada caso en concreto para determinar la naturaleza de la relación.

Además, Martínez (2018) sostiene que en esta modalidad de prestación de servicio no existe un contrato de trabajo, ni presupuestos de este, más bien, es una ventaja tanto para las plataformas digitales como para los conductores, quienes tienen una forma de obtener ingresos.

Finalmente se tiene el pronunciamiento de INDECOPI mediante Resolución 0084-2020/SDC-INDECOPI, que si bien no es una postura en contra de la existencia de un relación de trabajo puesto que la entidad mencionó que no existe un pronunciamiento de una autoridad laboral respecto al caso en cuestión, sostiene que dicha plataforma digital es un intermediario que funciona como un nexo entre los choferes y clientes afiliados, además sostiene que aquellos requisitos por los que tienen que pasar los conductores son un filtro comercial.

### **2.3. Análisis jurisprudenciales internacionales sobre la existencia de la relación laboral entre los conductores y las plataformas digitales**

#### **2.3.1. Análisis de jurisprudencias europeas**

En el presente apartado, analizaremos las sentencias más relevantes de Francia, Suiza y Reino Unido, así como el criterio que se estableció en cada una de ellas.

##### **a. Sentencia N.º 374/2020 de Francia**

La Sentencia resuelta por el Tribunal de Casación de París de fecha cuatro de marzo de 2020, se centra en establecer si un conductor de taxi de la plataforma digital UBER es trabajador dependiente de la plataforma, esto se dio debido a la demanda interpuesta por un conductor de UBER quien demandó indemnización

por despido arbitrario, pago de salarios dejados de percibir e indemnización por daños y perjuicios.

En primera instancia la Jurisdicción Social determinó que no se trataría de una relación laboral puesto que el contrato que medio entre ambas partes es de naturaleza mercantil, pese a ello en segunda instancia el Tribunal de Apelación resolvió que entre el conductor de la plataforma digital y Uber existía un contrato de naturaleza laboral motivo por el cual la solicitud del conductor respecto a la indemnización por despido así como pago de meses adeudados e indemnización por daños y perjuicios se encontraba conforme a ley, la plataforma digital recurre al Tribunal Supremo sosteniendo que no existe una relación de naturaleza laboral, bajo seis argumentos, el primero de ellos sostiene que la plataforma digital UBER es una empresa intermediaria que facilita la conexión entre conductores y usuarios, sostiene además que los conductores no tienen una cláusula de exclusividad, como tercer argumento sostienen que no existe subordinación hacia los conductores puesto que no hay ninguna exigencia de por medio, señala también que la plataforma digital no da órdenes a los conductores, sólo establece reglas de buenos modales y seguridad, por tanto su exigencia no debe ser entendida como una facultad disciplinaria si no más bien como una facultad de recomendación que busca que el servicio brindado al cliente sea bueno, manifiestan que en este tipo de relación debe ser aplicable el artículo 7341 inciso 1 del Código de trabajo Frances el cual hace referencia al trabajo autónomo que hacen uso las personas para el desarrollo de su profesión, como ultimo argumento manifiestan que los taxistas tienen la libertad para prestar el servicio en el cuando y como quieran, además de tener la libre facultad para desconectarse sin dar aviso previo a la aplicación digital.

El Tribunal Supremo resuelve sosteniendo que la actividad que desarrolla la aplicación digital es la de brindar un servicio de transporte y que como parte integrante de la misma se encuentra el servicio de intermediación, así también menciona que pese a que las partes en el contrato establezcan un tipo de relación, lo que denomina la relación que existe son las características en las que se desarrolla el trabajo, finalmente menciona que en la relación existente entre ambas partes existe el elemento de la subordinación, ello en virtud de verificarse el poder

de dirección y control a través de las instrucciones y “recomendaciones” que brinda la aplicación así como la desconexión que realiza la aplicación al taxista cuando rechaza más de tres viajes.

- **Criterio**

El criterio que se obtuvo de dicha sentencia fue que de la relación entre el chofer de taxi de la aplicación digital y UBER existe una laboralidad, por tanto existe una relación de naturaleza laboral, ya que los conductores son trabajadores dependientes, aquello se ve reflejado y corroborado por el elemento más importante en un relación de trabajo, la subordinación que se verifica en su triple vertiente, el poder de dirección de la aplicación digital, el poder de control y finalmente el poder sancionar que tiene la aplicación UBER.

b. **Sentencia N.º 18/08357 de Francia**

En esta Sentencia de la Corte de Apelaciones de París de fecha 28 de junio de 2018 se analiza la posible existencia de un vínculo laboral entre el demandante, que prestaba servicios como transportista para UBER. Para ello, se realizó la revisión sistemática de los dos mil treinta y dos contratos “micro” a plazo fijo, recalificando un total de dos mil treinta y ocho de los contratos señalados anteriormente.

Este caso en primera instancia, el Tribunal Laboral de París, estableció que el contrato era de carácter comercial, que dicho tribunal no tenía la competencia para resolver dicho asunto, sino el Tribunal Comercial de París.

En el recurso de apelación el demandante pretende el reconocimiento de la relación laboral entre él y la empresa UBER BV y UBER France, alegando que se encontraba en una relación de subordinación a razón de los 2038 viajes que ha realizado.

Por otro lado, la demandada contradice este argumento indicando que no existe una relación laboral porque no existe un contrato laboral definido en ningún texto y que los conductores utilizan la aplicación de UBER de manera voluntaria sin rasgos de subordinación.

Resulta importante resaltar lo referente a la subordinación, puesto que del análisis de esta sentencia consideramos que es el elemento que marcará la diferencia, dentro del acápite sobre la justificación de la decisión, el Tribunal indica “L'existence d'un contrat de travail peut toutefois être établie lorsque (...) I fournissent directement ou par une personne interposée des prestations à un donneur d'ordre dans des conditions qui les placent dans un lien de subordination juridique permanente à l'égard de celui-ci” [Puede establecerse la existencia de un contrato de trabajo cuando (...) Presten servicios a un principal en condiciones que las coloquen en una relación jurídica permanente de subordinación respecto de éste]

Esto último del “poder ser”, se debe a que el artículo L 8221-6 del Código del Trabajo de Francia tiene como mandato legal el no reconocimiento del vínculo laboral a los transportistas de empresas de este rubro que transporten a los pasajeros por la carretera. Sin embargo, la excepción o también “desnaturalización” a la regla dictada sería cuando se identifique una situación en el que la subordinación esté presente con un carácter permanente.

También se presenta una situación particular, y es que el demandante realizó dos contratos, el primero de alquiler de la tarjeta profesional para un socios directo de UBER (Hinter), y la segunda que resulta la más relevante es de un contrato de alquiler de vehículo con un socio de Uber (Flexi-Fleet), pero lo relevante era que el cobro del alquiler se descontaba directamente desde el aplicativo del UBER por tener dicha calidad de socio.

El derecho vulnerado que hemos podido identificar en los argumentos del demandante es el de la libertad de trabajo desde un enfoque amplio. Así, se tiene primero que no tenía la libertad de iniciar sesión en el aplicativo UBER. Segundo, no tenía la libertad de elegir su jornada laboral, existiendo un desfase entre la hora de conexión y las horas de prestación de servicios, en donde la voluntad del conductor no vincula el precio que paga el usuario, sino que la misma empresa lo establece. Tercero, no tenía la libertad de cancelar o rechazar un servicio de transporte en mérito del art. 2.4. del contrato, pues esto era una decisión exclusiva de UBER, y que no cabe la posibilidad que este lo haga porque de caso contrario el poder sancionador del empleador se activa reduciendo la confiabilidad del

conductor, afectando la dignidad de éste toda vez que su reputación como chofer se veía menoscabada.

Asimismo, se tiene como cuarto punto que UBER tiene un papel de autoridad en el manejo de la aplicación, porque es quien da las órdenes y directivas con el fin de adecuarse a las políticas de la empresa. Sobre el quinto punto, se indica que UBER es quien tiene el control del servicio de transporte, esto quiere decir que se manifiesta el poder de fiscalización del empleador, pues se indica que se refiere al uso de la geolocalización, tal como lo señala el punto 2.8 del contrato que señala: “les informations de géolocalisation du chauffeur seront analysées et suivies par les services Uber lorsque le chauffeur est connecté et l'Application Uber est disponible pour recevoir des demandes de service de transport, ou lorsque le chauffeur fournit des services de transport” [la información de ubicación del conductor será analizada y rastreada por servicios de Uber cuando el conductor está conectado y la aplicación de Uber está disponible para recibir solicitudes de servicio de viaje, o cuando el conductor proporciona servicios de viaje].

Por estas consideraciones es que se revocó la sentencia en todos sus extremos, por lo que se reconoció el vínculo de naturaleza laboral entre el demandante y UBER valorándose la existencia de un contrato de trabajo.

#### - **Criterio**

En la situación narrada podemos evidenciar una facultad del empleador, que son los descuentos razonables de la remuneración del trabajador. Por lo que, en el caso de locadores de servicios no sería así, pues las herramientas que utilice el locador son habilitadas por él mismo, sea por el medio que sea. Por lo que, al efectuar UBER un descuento convencional al trabajador sobre la base de su remuneración resulta: 1. Ilegal; 2. Contraviene la buena fe contractual y 3. Es una forma de coacción laboral.

Resulta ilegal por el carácter intangible de las remuneraciones y más cuando hablamos de una obligación civil, por lo que contraviene las disposiciones internacionales de la OIT en su art. 10 del Convenio 95, sobre protección del salario o remuneración, es por ello que se le atribuye una conducta ilegal por contravenir esta disposición. Segundo, va en contra de la buena fe contractual porque la



estrategia de mercado de UBER al asociarse con una empresa de alquiler de vehículos genera una desventaja de posiciones, que es natural en una relación laboral, sí, pero al ser un acto de aprovechamiento contraviene este principio. Tercero, el trabajador estaba sujeto a cumplir una determinada cantidad de horas exclusivamente para pagar el vehículo y no dar de baja al trabajador, por lo que no existe la liberalidad del trabajador de prestar servicios, pero la coacción no debería de pasar para pagar el alquiler, pues el empleador no tiene esa potestad por el carácter inembargable de estas.

La Corte de Apelaciones de París hace bien al indicar y resaltar los poderes del empleador sobre el trabajador en este caso. De esa manera se ha podido identificar: 1. El poder de dirección; 2. Poder sancionador; y 3. Facultad discrecional razonable.

Respecto al primero, se encuentra presente a razón que el empleador es quien establece la mecánica de trabajo, de cómo se realizará el servicio y pone en contacto al trabajador con los usuarios, lo cual resulta común en empresas que tienen como laborar el contacto frecuente con los consumidores, clientes, usuarios, proveedores, etc. Entonces, no resulta exclusivo de estas plataformas el poner en contacto a su trabajador con otras personas para que realice sus servicios, pero sí es exclusivo de las relaciones laborales.

#### **c. Caso 00006-2020 de Suiza**

La sentencia emitida por el Tribunal de Seguridad Social del Cantón de Zúrich de fecha veinte de diciembre de 2021, tuvo como cuestión central determinar si el chofer de taxi era un trabajador por cuenta propia o ajena.

La plataforma digital sostiene que no es una empleadora, esto debido a que los conductores no tienen ningún horario de trabajo, y cada uno es libre de decidir cómo brinda el servicio, por otro lado el chofer de la aplicación UBER manifiesta que debe seguir con las reglas establecidas, además menciona que la aplicación digital UBER puede desactivarlo si no cumple con las “recomendaciones”.

El Tribunal de seguridad Social del Cantón Zurich determinó que en efecto, entre ambas partes existe una relación laboral, en la cual el chofer es taxista por cuenta

ajena (aplicación digital), si bien existe flexibilidad al brindar el servicio, la no existencia de una obligación personal por parte del taxista no significa que no exista una relación de trabajo, más aún si en la relación se ha identificado una situación de subordinación y dependencia económica por parte del conductor, una de las formas en las que se identifica la subordinación es en las instrucciones que brinda la aplicación en forma de “recomendaciones” las cuales antes su incumplimiento genera una sanción contractual.

- **Criterio**

En la sentencia mencionada en líneas precedentes se tuvo como criterio que el chofer de taxi que presta servicios para la plataforma digital UBER, es un trabajador por cuenta ajena, ello debido a que el chofer depende de la plataforma tanto por razones de organización como económicas, características que hacen presumir la existencia del elemento de subordinación y por ende la relación de naturaleza laboral.

d. **Caso 2202550/2015 de Reino Unido**

La sentencia emitida por el Tribunal de Reino Unido en el año 2015 se centra en establecer si los demandantes son trabajadores del aplicativo digital Uber BB, Uber London Ltd. y Uber Britannia Ltd.

Este caso se suscita debido a que los choferes sostienen que trabajan sin medida, por ello, y en razón a que se consideran trabajadores realizan la demanda en la que tienen como pretensión se contabilice el pago de sus horas extras de acuerdo a la legislación de Reino Unido, por otro lado, la plataforma digital UBER

En el desarrollo de la sentencia de primera instancia especifican las características de la aplicación digital, siendo una de ellas que el usuario o cliente final que va tomar el servicio de taxi a través de la aplicación sea mayor de 18 años, por otro lado se hace mención que el conductor registrado debe brindar información personal, dentro de ellas incluye una tarjeta de credito o debito, a la cual se abonaran las recargas recibidas por los usuarios, así como por el aplicativo, agrega que cuando se realiza el pedido Uber se encarga de localizar del conjunto de conductores a un conductor que se encuentre más cerca y disponible, una vez puesto en contacto y aceptado el servicio, la aplicación digital UBER mediante un

software, según la sentencia N.º 2202551/2015 “linked to technological satellite navigation” [vinculado a la navegación por satélite tecnológica], brinda detalles para llegar al destino indicado por el pasajero, así también, menciona que el pago lo realiza la aplicación digital UBER / UBV quien descuenta la tarifa del uso de la aplicación que en un inicio era 20% del pago realizado por el usuario, pero que sin embargo varió con el tiempo descontando un porcentaje de 25%, los demandantes agregan que la plataforma digital no brinda ninguna especie de gratificación o propina a los conductores, en razón a lo mencionado se llega a la conclusión que el encargado de verificar, realizar y manejar la cuenta de los conductores es la aplicación digital; como otro fundamento importante se abordó la encuesta de calificación que realiza la plataforma a los conductores, en la cual si los choferes obtienen cifras de calificación bajas son retirados de la plataforma o en algunos casos se abre un proceso de infracción del conductor que tiene como sanción máxima la desactivación.

**Criterio:**

En la sentencia 2202550/2015 de Reino Unido se llegó a la conclusión que el grupo de conductores demandantes eran trabajadores de la plataforma digital UBER, este criterio se adoptó debido a las características mencionadas en líneas precedentes, las que hacen evidenciar los elementos de un contrato, incluso el más controversial “la subordinación” en las relaciones conductor - plataforma digital, aquel elemento en estas prestaciones de servicio se disfraza a través de “recomendaciones” “consejos” que tienen como fin fiscalizar al conductor, además se menciona que la existencia de un vínculo de naturaleza laboral que no se adecua al modelo tradicional.

**e. Caso UKEAT/0056/17/DA - Reino Unido**

El Tribunal de Apelación Laboral de Londres se planteó determinar si el demandante era un trabajador, empleado o ninguno. El razonamiento del magistrado en primera instancia es que sí existe un vínculo laboral a razón de las obligaciones sobre los conductores de UBER, toda vez que los conductores tenían la obligación de aceptar los viajes ofrecidos por la app y una vez aceptado no había

la posibilidad de cancelar el viaje, en caso esta situación particular se de, había la posibilidad de incurrir en posibles sanciones por parte del conductor.

Otro elemento que el Juez de Trabajo de la primera instancia, es que estos conductores no están sujetos a un proceso de evaluación exigente, toda vez que estos debían asistir a un lugar a entregar la documentación pertinente, tenían entrevista y un proceso de inducción, para luego ser incorporados y tengan acceso al aplicativo móvil. Por ello, este señala que “a driver’s access to the app is stated to be personal: the right of use is non-transferable and drivers are not permitted to share accounts or their driver IDs” [el acceso de un conductor a la aplicación se establece como personal: el derecho de uso no es transferible y los conductores no pueden compartir cuentas o su conductor ID].

Asimismo, identificó más prohibiciones como el intercambio de datos de contacto entre el conductor y el usuario, siendo una violación a la política de seguridad del UBER, toda vez que se configuraría una vulneración al derecho de privacidad del usuario. Por otro lado, UBER tenía el control sobre los pagos que efectúan los usuarios a los conductores, pues los descuentos se realizan de manera directa sobre las tarjetas o medios de pago del usuario. Dentro del cuadro de políticas de UBER se evidenció que obliga al conductor aceptar el 80% de los viajes como mínimo.

Respecto al contrato de trabajo, el cuál se basa en las cláusulas de los términos y condiciones. Para ello, se hace referencia a la sección 230(03)(a) de la Ley de Derechos Laborales, los cuáles hacen referencia al contrato de trabajo y su definición, aceptando que sea expreso o implícito. Respecto al primero, este acepta la posibilidad que sean contratos verbales o escritos, en el cuál se plasmarán las obligaciones que tiene el trabajador frente al empleador en el marco del cumplimiento de su prestación de servicios.

El análisis sistemático que realiza el Tribunal de Apelación Laboral es en función de lo dicho por el Juez Laboral de la primera instancia, por lo que, desestima la apelación de UBER toda vez que del desarrollo de esta se ha logrado demostrar los rasgos de laboralidad que vinculan al conductor con UBER, por lo que los criterios para reconocer a los conductores como trabajadores de UBER fueron: 1.

tenga la aplicación encendida; 2. se encuentre dentro del territorio en el que está autorizado a trabajar; 3. pueda y esté dispuesto aceptar asignación, siempre y cuando se cumplan esas condiciones, trabajando para UBER bajo un contrato de trabajo.

Por otro lado, el Juzgado identificó que tipo de organizaciones se encuentran incluidas para acatar dicha resolución, debiendo tener las siguientes condiciones: 1. Administrar una empresa cuyo núcleo es la función de transportar personas en automóviles desde su punto de ubicación a su lugar de destino; 2. operar en parte a través de una empresa que cumple con las responsabilidades reguladas por el operador de PHV; 3. Exigir que los conductores y los pasajeros estén de acuerdo, como si fuera un contrato, que no presta servicios de transporte; etc.

- **Criterio:**

El Tribunal de Apelación Laboral hace bien al desestimar el recurso de apelación de UBER, toda vez que los rasgos de laboralidad que acreditan la relación laboral resultan ciertos en función al propio contrato de términos y condiciones, el cual ha sido comprendido dentro del marco legal laboral e instituciones del derecho laboral como el contrato de trabajo.

### **2.3.2. Análisis de jurisprudencias americanas**

#### **a. Caso N° 011359-34.2016.5.03.0112 de Brasil**

Para entender la presente jurisprudencia, es necesario tener en cuenta cómo se rigen las relaciones laborales en este país, siendo imprescindible señalar los elementos fácticos-jurídicos.

Las relaciones laborales en Brasil se rigen bajo el Consolidado de Leyes Laborales(2017), donde señala en su artículo 3° que “Trabalhador é qualquer pessoa física que preste serviços de natureza não temporária ao empregador, sob o controle deste e por meio e salário” [Trabajador es toda persona física que presta servicios de naturaleza no eventual al empleador, bajo dependencia de este y mediante salario.] De esta definición se extrae los elementos fácticos- jurídicos para el reconocimiento de la relación laboral siendo estos, persona física: personalidad, la no eventualidad, la onerosidad y la subordinación.

El 13 de febrero del dos mil diecisiete, en el 33<sup>er</sup> Juzgado del Trabajo de Belo Horizonte (Brasil), emitió sentencia, el cual se centró en el reconocimiento del vínculo laboral entre el conductor y la plataforma “Uber” ,cuyo demandante era el conductor que fue contratado para prestar servicios a través de esta plataforma, el demandante señala que se trataba de un comisionista puro y trabajaba horas extraordinarias constantemente, incluso por la noche, generando así ingresos mensuales de R\$4.000,00 / cuatro mil reales brasileños (equivale a S/3,015.50 / tres mil quince soles con cincuenta céntimos) a R\$7.000,00 siete mil reales brasileños (equivale a S/5277.12/ cinco mil doscientos veintisiete soles con doce céntimos) lo cual beneficiaba a la plataforma Uber, puesto que al generar más ingresos el conductor, la plataforma digital percibía un importe mayor de comisión, debido a ello la pretensión busca el reconocimiento del vínculo laboral, incluyendo la indemnización laboral por horas extraordinarias (periodo nocturno), fondo de garantía por duración de servicio (FGTS) con 40%, vacaciones y remuneración por días festivos conforme a ley brasileña. Siendo así que, a través de la sentencia, se reconoció al conductor como trabajador de Uber.

El análisis acerca de la existencia o no de la relación laboral, es en aplicación del principio de la primacía de la realidad, ya que a través de esta se determinará la existencia de una relación laboral, siendo guiada por los hechos de lo que realmente fue convenido y dicho por las partes, por lo que pasaremos a verificar la presencia de cada uno de los elementos fácticos-jurídicos:

- Persona física: personalidad

En este elemento, el juez utilizó como prueba el testimonio del Sr. Soares (ex trabajador de la plataforma), lo cual ayudo a demostrar la presencia de este presupuesto. Pues este indicó que antes de ser contratado, fue sometido a una entrevista personal, donde la demandada exigía un registro personal de cada uno de los conductores presentes, lo que incluía documentos personales para poder ejercer su función como conductor. Por lo que podemos señalar que la plataforma Uber escogía minuciosamente quienes podrían permanecer en su empresa, pero lo más resaltante de este elemento y lo cual destacó el juez es que ningún conductor podría ceder su cuenta de la plataforma a otra persona que no se

encuentre afiliada y autorizada para que realice viajes, porque de lo contrario se consideraría una falta grave y como consecuencia sería el bloqueo definitivo de la plataforma digital, ello estaba incluido dentro de los términos y condiciones de Uber.

Desde nuestro punto de vista, el conductor cuenta con una sola herramienta de trabajo(vehículo)la cual no tiene ninguna dependencia con los elementos fáctico-jurídicos de la relación laboral, sin embargo, el hecho de que el propietario del vehículo tenga que pedir permiso a la plataforma para que un tercero conduzca, resulta irrelevante, por lo que se estaría manifestando un poder de dirección de un empleador que organiza, fiscaliza y sanciona. Por lo que queda claro aquí que la plataforma digital tiene un vínculo personalísimo con cada conductor registrado, sin importar que este sea o no el propietario del vehículo.

Por todo lo mencionado, hemos notado que si se configura este elemento.

- Onerosidad

Este elemento es más conocido en nuestra legislación peruana como remuneración, ahora bien, el juez determinó la existencia de este elemento no solo por el hecho de que se remuneraba a los conductores por servicio prestado, sino que a través del testimonio del Sr. Alves (ex trabajador), declaró que Uber pagaba en días festivos en Brasil, en días de protesta de los conductores, incluso el testigo el Sr. Duarte (ex trabajador), declara que se pagaba lo mínimo por hora para que los conductores permanecieran en línea en varias ciudades de Brasil, ello con la finalidad de que Uber pudiese expandir su negocio, asimismo Uber remuneraba a los conductores que más viajes hacían, es decir si llegaban a un mínimo de 85% de viajes completados.

Desde nuestro punto de vista, si te afilias con la plataforma digital Uber, conduces de forma exclusiva, lo cual incluía la política de pagos por cada servicio prestado es decir ya fuese por kilometraje, tiempo de viaje, por promociones y descuentos para usuarios(pasajeros), pero si nos ponemos a pensar esta política implementada por esta plataforma no brinda al conductor la mínima posibilidad de que creciera empresarialmente, si eso no ocurriera el conductor es el que debería remunerar a la plataforma.

- No eventualidad

La no eventualidad es considerada por la legislación laboral de Brasil, pues eventual se considera al trabajador contratado por un determinado suceso o evento, un claro ejemplo el contrato por locación de servicios.

En este elemento el juez determinó que conductor se activaba de forma habitual entre marzo 2015 y abril de 2016, esto se verificó en los recibos de pago por parte de la plataforma, también se pudo reunir pruebas a través del testimonio de los señores Alves y Soares, que declararon que si el conductor, permanecía inactivo por un determinado tiempo era bloqueado por la plataforma, por lo que advertían a través de emails, de esa manera causaban temor en los conductores y así se mantuvieran activos en la plataforma; la demandada consideraba como un modo de incentivación para que los conductores se mantuvieran activos.

Como podemos notar la presencia de este elemento es evidente, pues como se pudo observar la plataforma digital exigía a sus conductores a que permanecieran activos, por lo que estaríamos ante un trabajador llamado a desarrollar su labor para fines normales de una empresa. En ese sentido la plataforma digital deja ver su real actividad, pues más allá de dejar de percibir el porcentaje que obtiene por cada viaje realizado, se dejaría de captar clientes lo cual es su finalidad.

- Subordinación

De todos los elementos antes mencionados, el más importante es sin duda la subordinación y la más compleja de identificar en una relación laboral.

El juez determinó que Uber ejercía poder y control sobre el conductor, sobre la forma de prestar servicios, pues a través de testimonios de los ex trabajadores de la plataforma, señalaron que no era obligatorio pero si imprescindible que para obtener buena calificación por parte del usuario, tenía que suministrar dulces y agua, tener buena vestimenta o comportarse debidamente, asimismo resulta evidente el control directo que utiliza Uber ya que prohíbe que el conductor brinde tarjetas de presentación dentro del automóvil, por lo contrario recibiría una sanción de bloqueo, también se destacó que el si el usuario comunica una falta grave a la plataforma, lo bloquearía al conductor de la plataforma, asimismo a través de un



control algorítmico, si el conductor rechazaba varios viajes se bloqueaba al conductor por un tiempo determinado.

Desde nuestra perspectiva el poder directivo y fiscalizador por parte de esta plataforma, se configura a través de un control algorítmico, siendo una nueva actualización para el derecho laboral, de manera que no debería pasar desapercibida como una nueva forma de subordinación.

#### - **Criterio**

El criterio que se obtuvo en dicha sentencia en apoyo del principio de la primacía de la realidad, es que a pesar de que Uber es parte de la evolución de la tecnología no se aleja del hecho de ser una empresa de transporte, la cual busca maximizar sus ganancias a través de la precarización del trabajo, pues al integrarse los conductores a esta organización empresarial no percibirán verdaderamente sus propios frutos de su trabajo, por lo que se consideraría una subordinación a un nuevo tipo de control que es ejercido a través de algoritmos que deciden si el conductor debería ser o no sancionado.

#### **b. Caso RIT N° 1388-2015-Chile**

En esta sentencia del Juzgado de Letras de Santiago se analiza la posibilidad de declarar la existencia de un vínculo laboral, despido injustificado, nulidad del despido y pago de beneficios sociales en contra de UBER CHILE. El hecho controversial pasa por la prestación de servicios sin un contrato de trabajo y sin efectuar el pago mediante boleta de honorarios.

En el caso chileno el sistema de transporte resulta diferente al peruano, pues el cobro es por metro recorrido a través del taxímetro y hace necesario tener un GPS. El Juzgado indica que estamos ante un trabajo que implica percibir ganancias de manera variable, lo cuál está sujeto a múltiples factores y el tiempo no es el único. El demandante pretende que se reconozca la existencia de un subterfugio por parte de las demandadas a fin de asignarles las responsabilidades laborales y previsionales correspondientes.

Por su parte, la demandada niega la existencia del vínculo laboral y hace mención que el socio tiene los siguientes derechos: “derecho limitado, revocable, no

exclusivo, libre de cánones no transferible y no cedible a utilizar la aplicación”. Obteniendo como contraprestación el 20% de la comisión de lo pagado por el usuario o consumidor. Asimismo, hace mención que se le proporciona al conductor un equipo GPS, un teléfono celular el cual solo permite acceder a la aplicación UBER, lo que se justifica en la necesidad de que cuenten con medios seguros aprobados por la organización.

El magistrado ha determinado los criterios para identificar las razones por las cuáles no estamos ante un vínculo laboral y son: 1. La potestad del conductor a establecer el precio de manera ocasional; 2. El pago del servicio se descuenta de la tarjeta de crédito del cliente de los cuales se le otorga un porcentaje al chofer; 3. Tienen absoluta libertad para conectarse o desconectarse al app; 4. Liberalidad de aceptación del servicio; 5. No utiliza uniforme de trabajo; 6. No existe desvinculación; 7. Los bonos o incentivos en fechas claves no califican como rasgo de laboralidad; 8. El tener un identificador como conductor no califica como rasgo de laboralidad; 9. Si la empresa está o no amparada por la ley y le ha generado al gremio de taxistas ciertas desventajas, esto no puede ser valorado por el tribunal; 10. La expulsión de un conductor por tres meses de inactividad no es indicio de sanción.

Después de identificar estos 10 criterios que ha manifestado el magistrado, sólomente, 1 lo interpreta como una posibilidad para configurar como rasgo de laboralidad, y es el hecho que existe una obligación de cumplir como mínimo 30 horas semanales de conducción, sin embargo, no acarrea la sanción en caso de incumplimiento. Por lo tanto, no existe subordinación.

El Juzgado de Letras de Santiago decidió rechazar la demanda en todos sus extremos y se sanciona al demandante al pago de costas del proceso.

#### - **Criterio**

No se puede dejar de lado lo dicho por el Juzgado cuando señala, textualmente, que “en algunas ocasiones por equivocación o término anticipado del recorrido se ha desconectado y vuelto a conectar para fijar un precio menor”. Esto resulta un grave criterio por parte del juzgador Chileno, pues no se puede evaluar los rasgos de laboralidad desde la excepción, cuando la regla general en que la misma aplicación es quien establece los precios de manera obligatoria, sin embargo, se

ha buscado partir desde una premisa excepcional como es la voluntad de usuario o consumidor al bajar antes del destino o el error humano como la equivocación.

Como segundo presupuesto en el que no coincidimos es el siguiente: “Conforme lo han reseñado los testigos, tienen absoluta libertad para conectarse o desconectarse al sistema como asimismo aceptar o no la solicitud”. Al respecto, la libertad de una persona de asistir a un lugar o no y de aceptar o no siempre estará vigente, en ningún momento será suprimida, toda vez que el concepto de los “derechos inespecíficos”, los cuáles son los derechos fundamentales que le corresponde a toda persona por su condición de tal y no por su condición de trabajadores. De esta manera, el clásico ejemplo que se da es que el trabajador al ingresar al centro de trabajo no deja en la puerta sus derechos individuales como persona para adoptar solamente sus derechos laborales. Por lo que, la liberalidad de la persona está presente en todo momento, sin embargo, que esto acarree en una sanción póstuma ya son sanciones impuestas por el empleador, que en este caso no han sido objeto de un análisis profundo.

Como último punto a analizar es lo siguiente: “se entrega en comodato a los socios, un equipo GPS, un teléfono celular el cual solo permite acceder a la aplicación UBER”. La proporción o suministro de herramientas de trabajo resulta un rasgo de laboralidad contundente para acreditar una relación de trabajo. Por otro lado, el GPS resulta razonable de ser proporcionado, pues la naturaleza de las labores lo requiere, pero reiteramos que la proporción de herramientas de uso primario para la realización de trabajo generará por sí mismo un rasgo de laboralidad.

### **c. Caso N°111/2020 de Uruguay**

En la legislación laboral de Uruguay consideran como elementos esenciales para verificar la existencia de una relación laboral los siguientes: La actividad personal, subordinación, onerosidad y durabilidad. Asimismo, consideran que el derecho al trabajo se rige bajo el principio de la primacía de la realidad, lo cual destacan los hechos que las formalidades del contrato, no siendo requisito que el contrato sea por escrito, sino que con la sola presencia de la subordinación se considera que existe una relación laboral.

A partir de aquí podemos comenzar analizar la siguiente sentencia. Al transcurrir el pasado 3 de junio de 2020, el Tribunal de Apelaciones de Trabajo de 1° Turno dicta sentencia cuyo fallo fue a favor del conductor de la plataforma Uber, señalando que es un trabajador dependiente, asimismo confirma la sentencia del Juzgado Letrado del Trabajo de Montevideo de 6° turno de primera instancia, en la que Uber se vio obligado abonar licencia, vacaciones y aguinaldo, siempre y cuando las partes mantenían una relación laboral.

### **-Criterio jurisprudencial**

El Tribunal de Apelaciones de Trabajo reconoce la relación laboral entre el conductor y la plataforma Uber, fundamentando que:

i) Se determinó que Uber establecía pautas e instrucciones, se evidencia el control(subordinación), ii) Se determinó que la prestación de servicios beneficiaba a la empresa Uber (Onerosidad), iii) Se determinó que existía un grado de duración y continuidad(durabilidad) y iv) Se determinó que el conductor no podía prestar servicios por su propia cuenta sin la plataforma a la que pertenece. (actividad personal). Asimismo, se fundamentó en la sentencia la Recomendación N°198 de la OIT, ya que indica que uno de los indicios de laboralidad es la incorporación de trabajador en una organización empresarial, independientemente de la forma y grado de dirección en el trabajo.

#### **d. Caso N°0010801-18.2017.5.03.0180 de Brasil**

El 42° Juzgado Laboral de Belo Horizonte en este caso contra UBER, la empresa demandada planteó una serie de excepciones dilatorias para el proceso, de esa manera tenemos lo siguiente:

Primero, se planteó la excepción de incompetencia por razón de la materia, sin embargo, el juzgado precisa que cuando se tiene la pretensión analizar la existencia de un vínculo laboral, lo cuál habilita a dicho juzgado a conocer el proceso.

Segundo, la excepción de ilegitimidad pasiva para obrar de los imputados, para lo cual el juzgado ha indicado que la empresa demandada ha sido indicada como la

deudora de la relación jurídico sustantiva, lo cual es elemento suficiente para legitimarlos en el lado pasivo de la relación procesal.

Tercero, se planteó la terminación del proceso bajo el fundamento que se realizó una liquidación inexacta, la cual encuentra su motivación en los días domingos y festivos. Asimismo, las horas extras en horario nocturno, por lo que se pretendió esto a razón del art. 852-B I de la CLT. Sobre esto, resalta que la misma demandada no hizo precisión de qué manera las cantidades y valores estarían en error y cómo le genera perjuicio a ella misma, por lo que el juzgado hace bien en rechazar este punto.

Cuarto, solicita el rito procesal lo que significa la variación del rito procesal en ordinario por el nivel de complejidad que demanda el proceso y las propias peculiaridades del mismo. Este pedido se fundamenta en el artículo 852-A de la CLT, toda vez que para el rito sumario no se comprende los procesos complejos, ni las peculiaridades que este considere, pues el único requisito es que no supere los cuarenta salarios mínimos, como es el caso en comento, por lo cual se rechazó la petición.

Quinto, los demandados también solicitaron el secreto de justicia, esto debido a que de no ampararse dicha pretensión, se pondría en peligro la privacidad e intimidad de los usuarios que han contratado los servicios de UBER, pues lo que se estaría revelando sería, textualmente, lo siguiente: "informações relacionadas ao caso que estão intrinsecamente ligadas aos usuários do aplicativo UBER, tais como informações relacionadas ao nome do usuário, à rota da viagem, ao valor pago pela viagem , entre outros." [información relacionada con el caso que está intrínsecamente ligada a los usuarios de la aplicación UBER, como información relacionada con el nombre del usuario, la ruta del viaje, el monto pagado por el viaje , entre otros]. Sin embargo, esta afirmación por parte de la empresa demandada no es correcta, pues el juzgado pudo corroborar que los viajes que realizaron los usuarios no hace precisión de la ruta que se ha realizado, tampoco se tiene la información completa de usuario que contrató el servicio, por lo que se hace nula la posibilidad de identificarlos. Esto agota el argumento que generaría peligrosidad a las personas. Por lo que se tuvo a bien rechazar dicha pretensión.

Por otro lado, el demandante indica que los presupuestos que se encuentran establecidos en el artículo 3 de la CLT, se encuentran acreditados para que se configure una relación laboral. Por su parte, la empresa demandada ha indicado que UBER es una plataforma digital que le brinda a los usuarios una manera de conectarse con su medio de transporte de manera privada.

Cabe precisar que el artículo 3 de la CLT busca el reconocimiento de: 1. personalidad; 2. carga; 3. no eventualidad y 4. subordinación.

Respecto a la personalidad, esta refiere a la relación jurídico sustantiva que existe entre trabajador y empleador a razón del contrato de trabajo, eso genera que el trabajador no pueda ser reemplazado por un tercero sin causa alguna o vínculo con el empleador.

La carga hace referencia al pliego de funciones que tiene que realizar el trabajador, toda vez que se le contrata para una determinada función la cual debe de cumplir con realizar a cambio de una contraprestación dineraria en gran mayoría de casos. También se incluye la onerosidad en este punto, el cual en toda prestación de servicios o relación contractual se busca un fin oneroso, por lo que en los descuentos porcentuales para pagarle al conductor se identifica este fin.

La no eventualidad refiere a que la prestación debe ser “permanente” en el sentido de que se establece una cantidad de días laborables, jornada y horario de trabajo el cual debe de cumplir y no está a la liberalidad del trabajador decidir cuántos días a semana trabaja y cuántos días descansa, por lo que la prestación debe ser continua en un mejor término. El juzgado hace la precisión que esto quiere decir que el trabajador no puede estar laborando cuando quiera, porque está sujeto a ciertas condiciones establecidas por el empleador.

La subordinación es el elemento diferenciador por excelencia frente a otro tipo de relaciones distintas a la laboral, por lo que se deberá de acreditar este elemento a través de los medios de prueba suficientes, que abstengan de la duda al operador de justicia. Aquí, el principio de primacía de la realidad juega un rol muy importante para su demostración de la veracidad de los hechos. Al respecto, la empresa demandante ha indicado que el demandante no era un subordinado, sino que este

siempre ha sido un trabajador por cuenta propia. Asimismo, UBER no fue quien realizó el primer contacto con el actor, sino que este fue quien buscó incorporarse a UBER bajo los términos y condiciones que este aceptó.

Desde un punto de vista opuesto, se analiza al trabajo autónomo bajo la figura de la prestación de servicios de un abogado independiente, es el cliente quien busca al abogado, y es quien pagará por los servicios prestados, sin embargo, este no establecerá las cláusulas o condiciones al no tener dominio sobre las leyes, por lo que en un contrato celebrado por ambas partes dominará quien establezca cláusulas que le otorguen un mayor control y poder sobre el otro, pero esto de por sí ya desvirtúa la tesis de subordinación, pues la persona a la que se le contrata tiene el dominio de los hechos y es quien dirige la relación, mientras que en una relación laboral es el empleador quien asume esto bajo los poderes y facultades que le otorga la Ley.

Ahora, el juzgador establece las verdaderas características de un conductor profesional autónomo y esto es: 1. Tener la posibilidad de seleccionar el vehículo que utilizará para prestar los servicios; 2. La existencia de una finalidad de transporte; lo cual involucra saber quién será el conductor, el tiempo en que se realizará los servicios, el recorrido y establecer el precio. Todos estos elementos no se encuentran o no se identifican en la relación que se tiene entre el demandante y la empresa demandada.

#### **-Criterio**

Por todo lo expuesto, el juzgado decide rechazar las excepciones preliminares formuladas y recoge en parte lo solicitado bajo los términos siguientes: 1. Condenar al demandado a anotar la CTPS de la actora para registrar la relación laboral como chofer; 2. Establecer un salario a fin de realizar la liquidación de la sentencia; 3. Condenar a las demandadas a pagar el monto de manera solidaria con intereses y actualización monetaria.

Los fundamentos considerados para adoptar dicha decisión están debidamente justificados a razón que las excepciones promovidas no encontraban una debida

motivación y había un débil soporte probatorio de la demandada. Se aplicó una interpretación pro operario en todos los puntos para llegar a dicha conclusión.

### **III. Metodología**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

El presente trabajo de investigación se configuró con un enfoque cualitativo; Barrantes (2014), menciona que este enfoque estudia la realidad en su contexto natural y cómo sucede, sacando e interpretando fenómenos de acuerdo con las personas implicadas (p.82).

En cuanto al tipo de investigación es básica, ya que su propósito fue someter a prueba las teorías sobre los indicios de laboralidad entre los conductores y los dueños de las plataformas digitales en el Perú.

El diseño de investigación será en base al tipo de diseño fenomenológico, ya que se recopiló información de los participantes que tengan conocimiento respecto a la problemática materia de investigación.

#### **3.2. Categoría, Subcategorías y matriz de categorización**

La matriz de categorización se encuentra en el ANEXO N°01 del presente trabajo de investigación.

#### **3.3. Escenario de estudio**

El escenario de estudio se desarrolló en la Región Ancash; se entrevistó a dos abogados especialistas en materia laboral. Asimismo, se entrevistó a los tres taxistas afiliados de las aplicaciones digitales, ya que estos siguen ciertos parámetros para pertenecer a las aplicaciones digitales; y finalmente a dos jueces de laboral de la Corte Superior de Justicia del Santa; quienes son los encargados de resolver este tipo de controversias.



### **3.4. Participantes**

En el presente trabajo de investigación se contó con la participación de: dos jueces especializados en materia Laboral de la Corte Superior de Justicia del Santa; también se contó con la intervención de dos abogados especializados en materia laboral, y finalmente se contó con la participación de tres taxistas que se encuentran afiliados a la plataforma digital Maxim.

### **3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Para obtener resultados positivos en la presente investigación se empleó la técnica de la entrevista a profundidad, para lo cual se utilizó como instrumento de recolección de datos; dos guías de entrevista a profundidad que fueron aplicadas, la primera guía a abogados y jueces laboristas, y la segunda guía a taxistas de la plataforma digital Maxim, además se analizó doctrina y jurisprudencia internacional con el fin de desarrollar el segundo objetivo específico de la presente tesis.

### **3.6. Procedimiento**

El procedimiento se llevó a cabo mediante una entrevista a profundidad, a través de la cual se recogió la información, fue aplicada a los participantes de la presente investigación, se llevó a cabo de manera presencial.

### **3.7. Rigor Científico**

Respecto al desarrollo de esta investigación, se utilizó los siguientes criterios:

- Credibilidad: Las entrevistas fueron aplicadas a abogados especialistas en la materia de derecho laboral, jueces laborales de la Corte Superior de Justicia del Distrito Judicial del Santa quienes cuentan con amplia trayectoria tanto en el ámbito profesional como académico, así también, los mencionados se caracterizan por tener una conducta íntegra e intachable en el desarrollo de su profesión.
- Confirmabilidad: Con la presente será factible realizar investigaciones posteriores en el mismo escenario de estudio, dado que, el tema abordado “Reconocimiento de la condición de trabajador de los conductores prestadores de servicio de transporte en las plataformas digitales en Perú” ha sido poco tratado en nuestro

país, motivo por el cual no se tiene legislación nacional respecto al tema tratado, por ende, esta investigación servirá como base para futuras investigaciones relacionados al mismo tema pero con diferentes criterios.

- Transferibilidad: Los datos que fueron recopilados, así como los resultados que se obtuvieron servirán para la realización de futuras investigaciones relacionadas al tema materia de investigación, ya sea enfocado con el mismo criterio o aplicando nuevos criterios; puesto que, se puede encontrar en otros escenarios de estudio a participantes con el mismo prestigio.

- Consistencia: Las entrevistas realizadas a los participantes mencionados en líneas precedentes, son datos sólidos, puesto que los participantes a quien se les aplicó la entrevista pertenecen a sectores estables, como órganos jurisdiccionales, así también, se realizó a abogados laboristas que tienen una amplia trascendencia y taxistas cuyos conductores entrevistados se encuentran en la realidad problemática de la investigación, además, la problemática suscitado entre taxistas afiliados a plataformas digitales y los dueños de los aplicativos se encuentra cada vez en aumento, puesto que es más frecuente el uso de las TIC.

### **3.8. Método de análisis de datos**

Se realizó el análisis de datos en el siguiente procedimiento:

- Se realizó la entrevista de manera presencial.
- Transcripción de las entrevistas aplicadas a los participantes.
- Visualización de entrevistas.
- Sistematización de la información de acuerdo con el grupo de participantes.
- Selección de respuestas de acuerdo con los criterios utilizados en el cuadro de categorización y subcategorización.
- Discusión de las posturas.

### **3.9. Aspectos éticos**

En el presente trabajo de investigación se tomó en cuenta la credibilidad, transparencia y originalidad. Así también, los datos obtenidos, no fueron falsificados ni adulterados, de esa forma se pudo obtener un resultado auténtico, el cual no se podrá considerar como plagio, y servirá a las futuras investigaciones que se realicen.

## **IV. Resultados y discusión**

### **4.1. Existencia de una relación laboral entre los conductores prestadores de servicio y los dueños de las plataformas digitales en el Perú**

#### **4.1.1 Fundamentos necesarios para reconocer la relación laboral entre los conductores y las plataformas digitales**

La hipótesis planteada en esta investigación se centra en el reconocimiento de la condición de trabajador de los conductores prestadores de servicio de transporte en las plataformas digitales en Perú, debido a que se estaría manifestando uno de los elementos esenciales y el más controvertido del contrato de trabajo, el elemento de la subordinación; aquel que se evidencia en la relación plataforma digital - conductor, puesto que la forma en la que se presta el servicio, se debe a las nuevas formas de organización empresarial, en la que se oculta relaciones laborales, por lo que estos choferes de aplicativo quedan desprotegidos del ordenamiento laboral.

##### **a. La subordinación como elemento que evidencia la relación laboral en las plataformas digitales**

El concepto de subordinación, por muy flexible que sea, no es suficiente por sí solo para alcanzar los fines defensivos de una doctrina con el rigor científico que pretende. Como sabemos la subordinación o también llamada dependencia, es el elemento determinante de una relación laboral, por ende, es sujeto de protección del Derecho del Trabajo. Desde los inicios de la doctrina laboral, su aproximación se adaptaba a la situación del trabajador, específicamente a su situación económica, por lo que se requería algún tipo de amparo heterónimo, al punto que

se quiere llegar es que las formas de trabajo no se desarrollan o evolucionan en base a esferas jurídicas ya establecidas, sino que se enfocan en otros factores de diferente orden, ya sea social, económico o en este caso tecnológico. A manera de referencia se debe mencionar a la era fordista o toyotista como formas de trabajo, asimismo, el Derecho Social surge en la Revolución Industrial, motivo por el que se enlazan.

Por ello, desde hace algunas décadas se han ido presenciando los cambios organizacionales del trabajo, derivados de la digitalización, por lo que se ha presentado un nuevo paradigma organizacional empresarial, donde el derecho laboral ha percibido una afectación en el concepto clásico tradicional del elemento de la subordinación, en cuanto al horario de trabajo, continuidad laboral, entre otros; todo ello producto de la huida del derecho del trabajo o conocido en Perú como el fraude laboral, desvaneciéndose por parte de la empresa las responsabilidades laborales, el cual era centro de imputaciones. Por ello la subordinación que tradicionalmente conocemos, como aquel elemento determinante de una relación laboral; señala Lizama y Lizama(2020) que ha dado un salto a la subordinación tecnológica o dependencia digital, ya que la herramienta del cual se organiza y controla el trabajo se da también mediante las plataformas prestadoras de servicio.

Muchos autores consideran que estas plataformas son simples intermediarias, y si bien se debe mencionar que si existen plataformas que son simples intermediarias, debemos también precisar que existen otras cuyo fin es producir bienes y servicios para el mercado, lo cual es propio de una empresa; para Gines y Gálvez(2016) considera a BlaBlaCar como una plataforma meramente intermediaria, es decir una verdadera economía colaborativa, ya que los dueños de los vehículos pueden aprovecharlos poniendo a disposición de terceros con el fin de compartir gastos en los rutas o viajes, como lo señala Gorelli (2019) estas plataformas no tienen una actividad o negocio oculto organizado en torno a una plataforma. Por lo contrario plataformas digitales como Uber, Maxim, Cabify entre otras, a través de un control algorítmico permite el desarrollo de la plataforma en cuanto a sus servicios, evidenciándose un negocio oculto organizado a través de la plataforma, lo cual beneficia al dueño de esta, persiguiendo principalmente las ganancias, pues según Beltrán de Heredia (2018) estaríamos en el ámbito de laboralidad.

Continuando con el párrafo anterior, las empresas de plataformas digitales consideran a los taxistas como proveedores de servicios, es el caso de la plataforma de BlablaCar la cual solo se limita a encontrar la oferta y demanda, en cambio la aplicación digital Uber se involucra en la organización empresarial de la plataforma de diversas maneras. Como lo menciona Engine(2020) aquí lo relevante es saber el tipo de control que la plataforma aplica sobre los prestadores de servicio de taxi a través de la evaluación dada por los clientes; y si el dueño de la plataforma lo realiza de forma eventual o si lo hace para generar una fuente de ingresos continua(lucrarse). En la realidad peruana parece ser viable ante la falta de protección legal que tienen estos taxistas de plataforma, debido a que ya ofrecen la posibilidad del uso indebido de esta figura para encubrir la verdadera naturaleza del contrato, a través de su bajo costo.

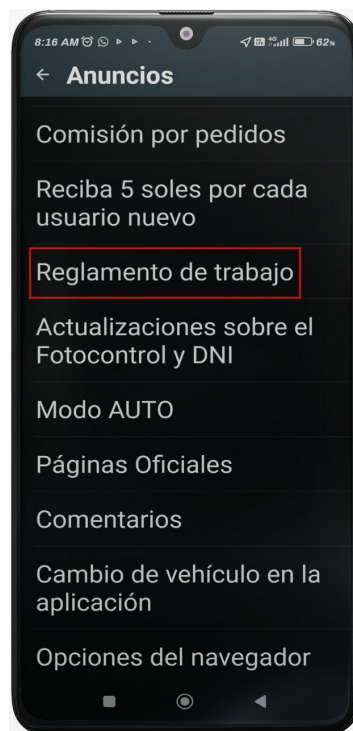
Es evidente, que será necesario analizar cada caso, con el fin de establecer si la prestación de servicio a través de las plataformas digitales es de naturaleza laboral o no, las características de trabajo que presentan estas, dificultan su calificación jurídica. Debido a ello, Sanguinetti (2021) ha señalado que este tipo de prestaciones de servicio, debe ser sujeto de diferentes evaluaciones jurídicas. En esa misma línea estas evaluaciones partirán desde la perspectiva de aquellos que se consideran como trabajadores independientes y deciden prestar servicios libremente y cuando lo considere conveniente; hasta el punto en que se entiende que engloba una prestación de servicio propio de un trabajo dependiente, en la que se evidencia un control especialmente sutil e invasivo, conocido ya en otra legislación como control algorítmico de trabajo.

Hemos advertido a través de la investigación, que ciertos indicios de laboralidad se han ido manifestado en la plataforma digital Maxim de Perú, por lo que podemos afirmar que existe una relación laboral; asimismo hemos apreciado a través de los criterios jurisprudenciales internacionales que bajo la aplicación del principio de la primacía de la realidad, ha quedado evidenciado una nueva forma de trabajo subordinado. En síntesis, mencionaremos la casación de Francia donde se determinó que el conductor tenía vínculo de subordinación con la empresa Uber, pues la doctrina francesa desprende de la subordinación tres elementos: el poder de dar instrucciones, poder de controlar la ejecución de la prestación servicios y el

poder sancionador en caso se incumple las instrucciones señaladas por el empleador. Asimismo; consideran al trabajador independiente aquel que se caracteriza por tener clientes propios, fija sus propias tarifas y las libertad de fijar la condiciones en la que puede ejercer su prestación de servicios. En conclusión, de este párrafo al trabajador independiente no excluye que este conductor pueda ser considerado como trabajador, si se comprueba que su independencia es falsa o ficticia, ocultando la verdadera relación laboral, es decir fraude laboral.

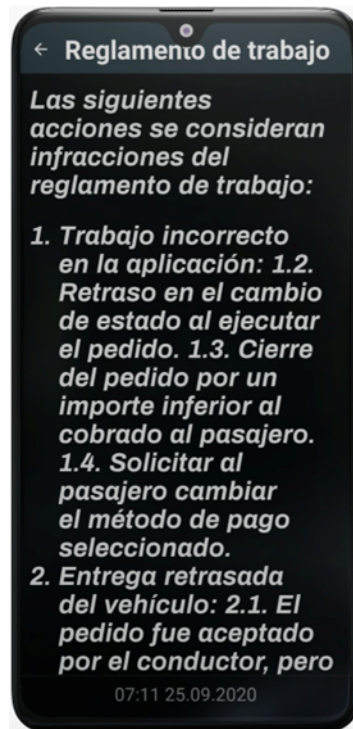
A continuación, analizaremos si la plataforma digital Maxim manifiesta el elemento de la subordinación, considerando al aplicativo el cual tiene la facultad de:

a) Establecer un reglamento laboral

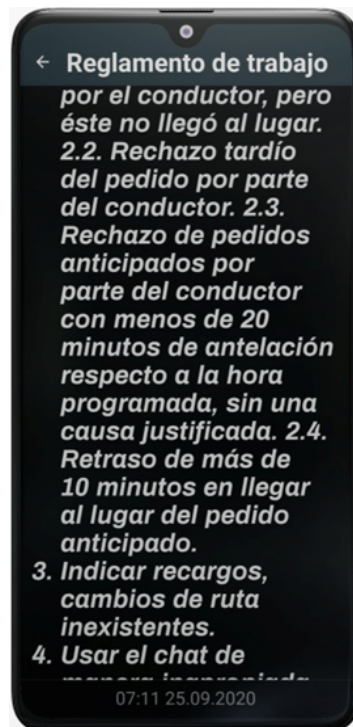


**Figura 1. Reglamento de trabajo en la plataforma digital**

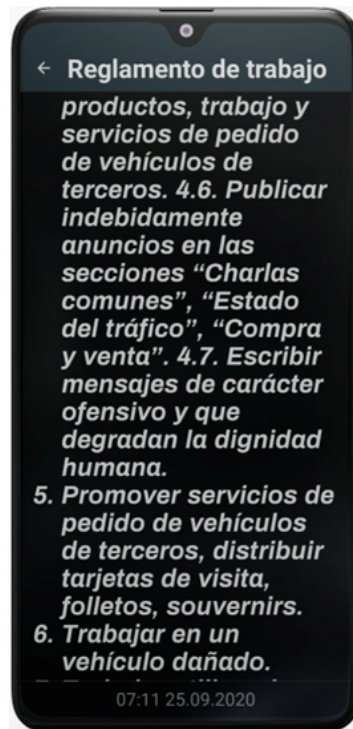
b) Dictar órdenes para la efectucción de la prestación de servicio (instrucciones)



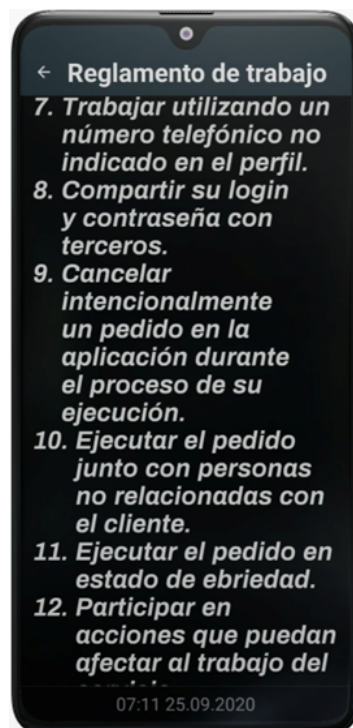
**Figura 2. Instrucciones 1-2.1**



**Figura 3. Instrucciones 2.2-4**

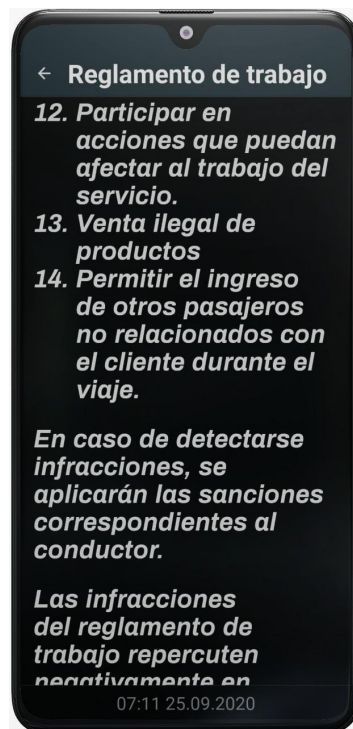


**Figura 4. Instrucciones 4.6-6**



**Figura 5. Instrucciones 7-12**

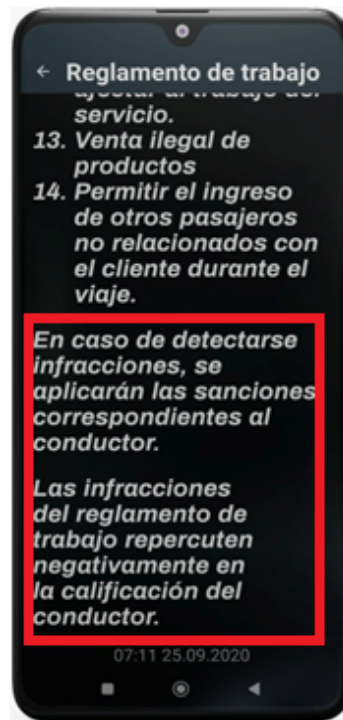




**Figura 6. Instrucciones 12-14**

Como podemos observar esta plataforma otorga instrucciones a través de un reglamento de trabajo, en consideración al momento de prestar servicios, es decir son instrucciones que son obligatorias para poder prestar servicios, lo cual supone que al cometer cualquiera de estas infracciones el trabajador de plataforma se verá sancionado, por lo que será desconectado o despedido por la plataforma, lo cual indicaría que estamos ante la existencia de una subordinación.

c) Sancionar disciplinariamente



**Figura 7. Sanción por incumplimiento del reglamento de trabajo**

Tenemos que tener en consideración que la función del derecho laboral, se centra en que la persona que es sujeto de derecho trabaje dignamente e íntegramente, pues bien, ante lo mencionado tenemos que tener en cuenta las relaciones laborales que estén subordinadas, por lo que no se debe perder de vista esta nueva forma de prestar de servicio a través de plataformas digitales; en pocas palabras debería ser principal preocupación del derecho.

Por todo lo antes mencionado, desde ya señalamos que no se puede establecer una regla estándar, ya que no todas las plataformas son iguales ni tienen idénticas características por lo que el vínculo laboral varía, es decir no en todas manifiestan la subordinación, sin embargo la principal preocupación del derecho debería ser, más allá de que exista o no un relación laboral; la protección social, ya que muchas de estas personas que prestan servicios bajo esta modalidad, no cuentan con una protección de salud, ni pensiones.

**b. Nuevos indicios de laboralidad en las plataformas digitales de prestación de servicio**

Las plataformas digitales prestadoras de servicio de taxi en nuestra legislación, consideran a los conductores afiliados a la plataforma como trabajadores independientes, por lo que son excluidos de nuestro ordenamiento laboral, por ello los conductores asumen los riesgos que puede traer esta prestación de servicios a través de plataformas.

Los indicios de laboralidad se constituyen sobre las características del trabajo en el que se manifiestan los tres elementos del contrato laboral, pero en el caso de las plataformas digitales es distinto. Partimos de esta base, señalando que es necesario como lo menciona Todolí (2017) buscar un nuevo instrumento que permita identificar a los sujetos que puedan necesitar un amparo legal ante estas nuevas formas organizativas empresariales. Al mencionar instrumentos nos referimos a nuevos indicios de laboralidad; por lo que el test de laboralidad tendría que tener la flexibilidad en adaptarse a esta nueva forma de prestar servicios. En relación al anterior párrafo, el contrato de adhesión a la plataforma no es sustancial para impedir que los conductores prestadores de servicio sean calificados como trabajadores dentro de un proceso judicial en aplicación del test de laboralidad.

Para determinar si nos encontramos o no ante un contrato de naturaleza laboral, al hablar de prestación de servicios a través de plataformas digitales, se debe necesariamente analizar qué indicios se han manifestado en dicha relación, lo cuales pueden ser a favor o en contra. A continuación, a través de un cuadro señalaremos los elementos típicos o los indicios que son tradicionalmente considerados; y los indicios que se han ido manifestando en estas plataformas digitales en Perú:

**Tabla 1. Indicios de laboralidad en plataformas digitales**

Indicios típicos o tradicionales	Nuevos indicios en las plataformas digitales
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sujeta a una jornada y a un horario de trabajo</li> <li>- Herramientas de trabajo para el prestador de servicio otorgado por la empresa</li> <li>- Prestación se realice en un centro de trabajo de la empresa</li> <li>- Exclusividad del trabajador</li> <li>- La continuidad y la permanencia</li> <li>- Control efectivo del trabajador</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Libertad de horario (flexibilidad)</li> <li>- Conducen bajo una marca ajena (ajenidad)</li> <li>- Control de la plataforma (dependencia)</li> <li>- Unilateralidad por parte de la plataforma (fija precios, fija los lugares de viaje entre otros)</li> <li>- Herramienta digital proporcionada por la plataforma digital (el acceso y uso del aplicativo)</li> <li>- Instrucciones para la realización y organización de los servicios establecidos por la plataforma.</li> <li>- Justificación ante la desconexión del conductor de la plataforma.</li> <li>- No se puede sustituir al conductor afiliado por un ayudante (personalísimo)</li> </ul>

**Fuente: Elaboración Propia**

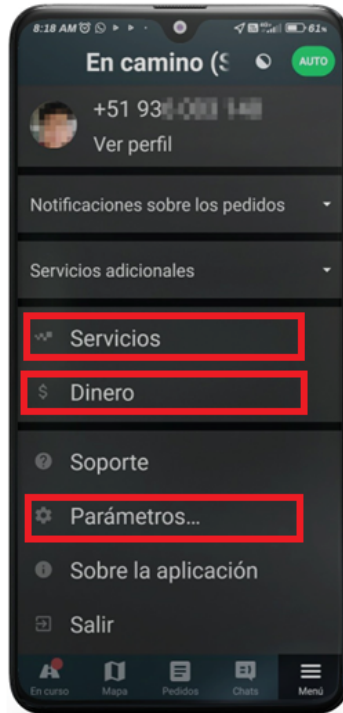
Como podemos observar en el cuadro, nuevos indicios se han ido manifestado en las plataformas digitales, los cuales deben ser interpretados a la luz de la organización empresarial, es decir ya no a través del trabajo tradicionalmente conocido en donde se manifestaba claramente la subordinación o donde se ejercía un poder de dirección por parte del empleador, pues la evolución de la tecnología

ha traído consigo la dependencia digital, debido a los métodos de organización del trabajo, en los que se da una apariencia de desconexión entre el empleador y trabajador, a este elemento se le conoce como flexibilidad de los criterios delimitadores de la relación laboral y en especial de la subordinación o dependencia, como anteriormente lo mencionamos. Por ello como lo señala Sanguinetti (2021) será necesario reformular el método indiciario; o adecuarnos a los indicios típicos a través de la flexibilización o acudiendo a nuevos indicios que ayuden a determinar si estamos ante una relación laboral o no.

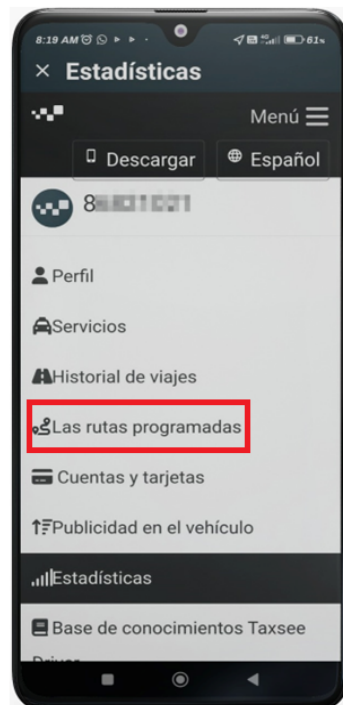
Cabe mencionar que, uno solo de estos indicios típicos no revela necesariamente la existencia de un vínculo laboral, por lo que la mayoría de estos indicios podría manifestarse en el contexto de una relación independiente como por ejemplo en el contrato de locación de servicios de un ingeniero independiente solicitado por un consorcio, por lo que se tendría que acudir algunos de estos indicios para determinar la relación laboral tradicional, pero en el caso de las plataformas digitales se tendría que acudir a nuevos indicios que exigen mayor flexibilización al momento de analizar si existe o no una laboralidad.

En cuanto a las plataformas digitales, la jurisprudencia comparada y la doctrina han ido identificando nuevos indicios, asimismo en Perú ha quedado evidenciado que en una de las plataformas digitales se evidencia estos nuevos indicios, los cuales pasaremos a detallar:

- a) Unilateralidad por parte de la plataforma (términos y condiciones, fija precios, fija los lugares de viaje entre otros)



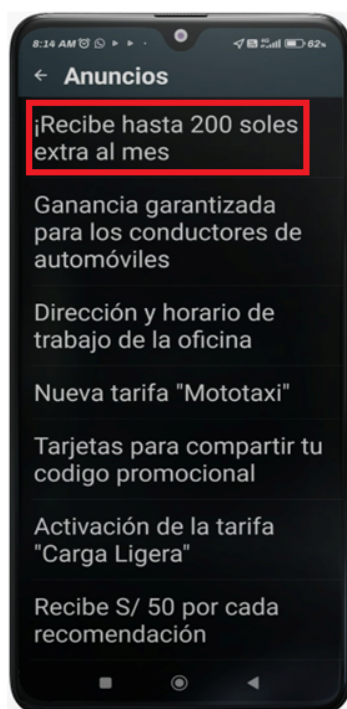
**Figura 8. Parámetros establecidos por la plataforma**



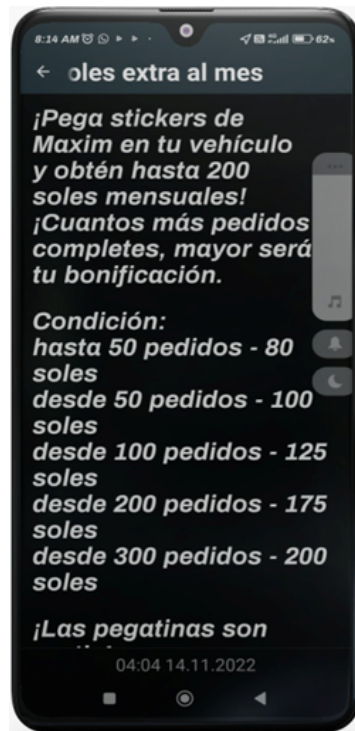
**Figura 9. Geolocalización en las plataformas digitales**

Un claro indicio de que existe la necesaria ajenidad, debido a las características de esta forma de prestación de servicio, como por ejemplo la fijación del precio por viaje, en función de ciertos parámetros, sin intervención del conductor. Asimismo, un indicio que evidencia la dependencia, es sobre los conductores que pasan por un proceso de selección para ver si están aptos, por lo contrario no serán elegidos, evidenciándose que cualquier sujeto no puede prestar servicios, de modo que la plataforma estaría organizando la prestación, lo cual es propio de una empresa.

b) Crecimiento empresarial por parte de la plataforma digital (conducir bajo una marca ajena: el uso de stickers como distintivo de la marca, la integración del conductor a la plataforma, sin la prestación de servicios del conductor no tendría viabilidad la actividad empresarial).

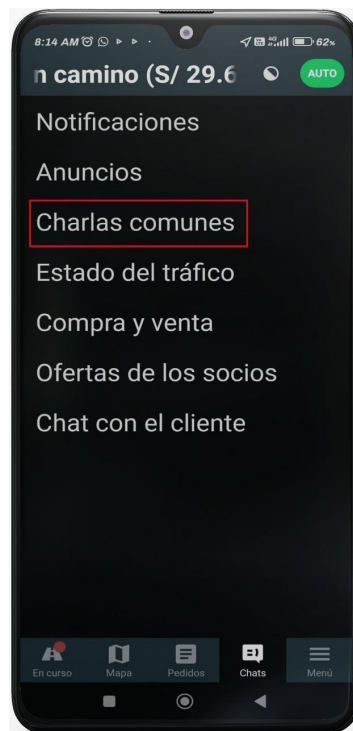


**Figura 10. Logos en los automóviles como distintivo de marca**



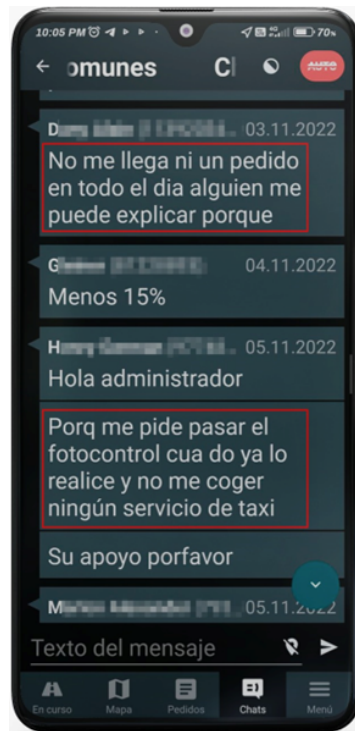
**Figura 11. Ajenidad en las plataformas digitales**

c) La herramienta proporcionada por la plataforma digital (el acceso y uso del aplicativo)



**Figura 12. Charlas comunes en la plataforma digital**





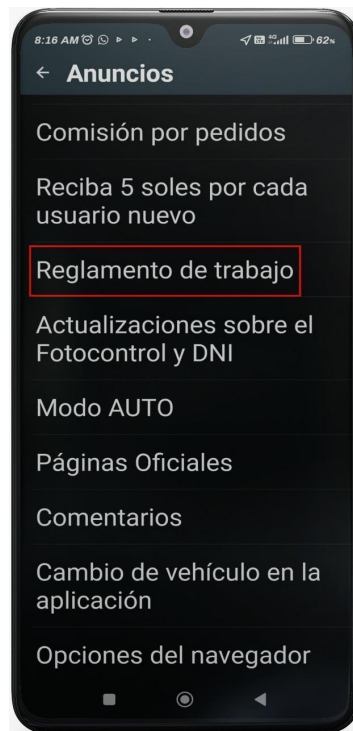
**Figura 13. Dependencia en las plataformas**

Como podemos ver en la figura N°13 , el conductor tiene que hacer un previo depósito en una billetera digital, para que la plataforma le programe una ruta o viaje, de esta manera las plataformas cobran por cada viaje otorgado a los conductores, por lo contrario, los conductores no podrían prestar servicios mediante esta, un indicio notable donde la plataforma asume un riesgo empresarial.

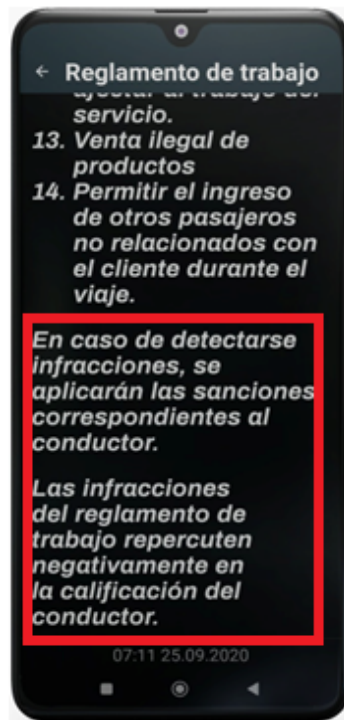
No es posible ofrecer un servicio sino es mediante la plataforma, es por lo que surge la necesidad de utilizar la misma, esta necesidad, no es solo de acceder a una plataforma, sino también el hecho crear una cuenta para que puedas prestar servicio, de esta manera al aceptar los términos y condiciones del servicio, se afilia, conllevando a que esta utilice como herramienta de gestión de actividad(empresa). Asimismo, podemos notar que la plataforma digital no actúa como intermediaria, ya que vemos reflejado la intervención de esta, es que a través del aplicativo y mediante el registro/afiliación de conductor en una cuenta personal, se puede facilitar la gestión y control de esta organización empresarial, inclusive la empresa impone el uso de los celulares para poder estar conectados con la plataforma

digital, debiendo activarlo para que a los conductores puedan programarles una ruta.

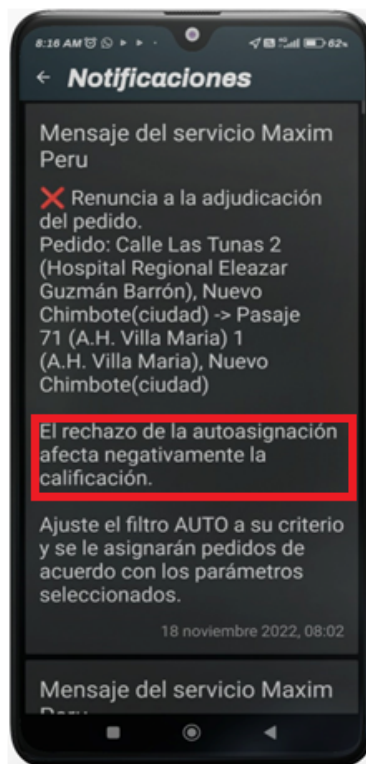
d) Control y gestión empresarial por parte de la plataforma digital (geocalización, evaluación o calificación por el servicio prestado, reglamento de trabajo, sanciones)



**Figura 14. Control mediante la aplicación digital**



**Figura 15. Sanción en caso de infracción mediante el aplicativo digital**



**Figura 16. Evaluación al prestador de servicio mediante aplicativo**

Un indicio en el cual se evidencia la subordinación, dependencia así como el poder sancionador, es mediante el ejercicio de mecanismos de control que utilizan las plataformas, como la calificación que efectúan los clientes respecto a los conductores, aquel porcentaje obtenido que se da desde 1 estrella hasta hasta 5 estrellas, en el cual un bajo índice de estrellas es un desempeño malo y un alto índice de estrellas es bueno desempeño, es una forma de evaluación, en primera instancia del cliente y posterior a ello de la plataforma, esto debido a que con el puntaje calificado por los clientes, la plataforma digital evalúa el desenvolvimiento del conductor en la plataforma digital, si aquel desenvolvimiento fue bueno obtendrá mas servicios de taxi, si no fue bueno obtendrá menos servicios, en el peor de los casos la plataforma puede efectuar la desconexión.

En definitiva, estos indicios son manifestaciones que enlazan a una relación laboral. En el futuro estos nuevos indicios de laboralidad permitirán al juez en un caso específico, dilucidar si en las plataformas digitales existen una relación subordinada, sin perjuicio de los mencionado también existen otros instrumentos procesales que amparan a esta forma de trabajo, como el principio de la primacía de la realidad.

**c. Aplicación del principio de primacía de la realidad ante la manifestación de los indicios de laboralidad en la plataforma digital**

Los contratos que suscriben a través de estas plataformas son de naturaleza civil, puesto que los conductores se afilian presentando sus datos personales, licencia de conducir, antecedentes penales, así como su tarjeta de propiedad a través de la cual se verifica la antigüedad del vehículo para que pueda así prestar servicio; por lo que el carro no debe tener más de 10 años de antigüedad, además es infaltable la aceptación de los términos y condiciones establecidas por la plataforma digital. Siendo así, que esta “afiliación” a la plataforma digital es en realidad un contrato de adhesión, ya que el conductor se adhiere a la plataforma en la que bien puede o no rechazar los términos y condiciones que establece la misma, como lo menciona Rodríguez (2018) este tipo de contrato le otorga a la plataforma la facultad de modificarlo unilateralmente. Por ello el contrato de adhesión a la plataforma no es sustancial para impedir que los conductores prestadores de servicio sean

calificados como trabajadores dentro de un proceso judicial en aplicación del test de laboralidad.

Asimismo, la calificación de los conductores como trabajadores independientes, afiliados; no es suficiente argumento para excluir a los conductores de las plataformas digitales de un ordenamiento laboral, salvo no se identifiquen los elementos esenciales del contrato de trabajo; por ello hacemos mención al principio de la primacía de la realidad, ya que como lo señala Plá (2015) hace prevalecer los hechos o la práctica sobre los documentos(contrato) o acuerdos.

En aplicación del principio de la primacía de la realidad se presume que existe un vínculo laboral, por lo que nuestro ordenamiento y jurisprudencia lo consideran un instrumento esencial para calificar la naturaleza de los servicios que prestan los conductores por la plataforma digital. Como sabemos este principio faculta y exhorta a que el juez para que pueda dar su dictamen basándose en las consecuencias jurídicas respecto a los elementos fácticos, sin importar lo suscrito entre las partes, en el que se calificaba a los conductores como trabajadores independientes. Asimismo, tenemos que resaltar que los términos y condiciones que son redactados y utilizados de manera unilateral por la plataforma digital, ocultan la verdadera esencia de una relación laboral con sus conductores, de manera que se califican como simples intermediarios.

Ante lo mencionado, estas calificaciones Neves (2016) no hace recordar que ante cualquier situación que suceda entre las partes, se preferirá lo hechos ante cualquier acuerdo pactado(el derecho lo prefiere). De manera que a través de la aplicación del principio de la primacía de la realidad se permitirá constatar si estamos o no ante un trabajador, que por ende el juez deberá reconocer la relación laboral entre las partes. Considerando así a este principio rector como una herramienta que evidencia o facilita a través de pruebas la verdadera naturaleza laboral de la prestación de servicio realizado a través de plataformas digitales.

## **4.2. Resultados y Discusión**

### **- Resultados**

De las entrevistas realizadas a nuestro participantes conformados por taxistas de la aplicación digital Maxim a quienes se les aplicó la Guía N.º 01, de los cuales se reservó sus datos en la presente investigación para evitar sanciones del aplicativo, así como a abogados especialistas en materia laboral y jueces laboralistas de la Corte Superior de Justicia del Santa a quienes se les aplicó la Guía N.º 02 y los cuales por motivos profesionales también se reservó su información personal, de acuerdo al cuadro de categorización y las subcategorización elaborado y anexo en la presente investigación, se obtuvo los siguientes resultados:

**De acuerdo al primer objetivo específico titulado “Determinar la existencia de indicios de laboralidad entre los conductores y los dueños de las plataformas digitales en el Perú” se obtuvo la siguiente información:**

En relación a la categoría elementos de una relación laboral, se ha establecido como primera subcategoría indicios de laboralidad, con respecto a ello, los abogados especialistas en materia laboral así como los jueces de la misma materia, respondieron a la primera interrogante ¿Qué se entiende por indicios de laboralidad?, sostuvieron que son manifestaciones externas que se presentan entre aquellos que requieren el servicio y a quien contratan para el mismo, dentro de ellos tenemos como primer indicio a la emisión de órdenes o instrucciones por parte del beneficiario de esos servicios que el trabajador debe cumplir, así también se encuentra comprendido la integración del prestador de servicios a la organización de la empresa, y finalmente el pago de una remuneración por un servicio brindado.

Con respecto a la primera pregunta ¿Se encuentran sujetos a directrices o lineamientos establecidos por las plataformas digitales? realizada a los taxistas de aplicaciones digitales de servicio de taxi como Maxim, mencionan que sí están sujetos a parámetros, dentro de ellos se encuentra: no cerrar el pedido por un importe inferior al cobrado por el pasajero, no solicitar al cliente que modifique el método de pago seleccionado, no rechazar pedidos anticipados con menos de veinte minutos de antelación respecto a la hora programada, no usar el chat que tienen con los clientes de forma inapropiada como por ejemplo discutiendo o criticando las tarifas, el trabajo de la oficina (Aplicación Maxim), tampoco deben compartir su login o contraseña con terceros, cancelar intencionalmente un pedido en la aplicación durante el proceso de ejecución, promover servicios de pedido de

vehículos de terceros así como distribuir tarjetas, souvenir o folletos; mencionan que aquellas líneas directrices y parámetros se encuentran establecidos en el reglamento de trabajo que les figura en la aplicación digital.

En cuanto a la segunda interrogante ¿Usted se siente identificado como trabajador de la plataforma digital?, tres conductores a través de la entrevista señalaron que si se consideran identificados con la aplicación puesto que colocan el logo de la misma así como pegatinas relacionadas a como descargar la plataforma digital, señalan además que cualquier persona que vea su vehículo puede distinguirlo con tan solo mirar el vehículo, agregan sosteniendo es una potestad que cada conductor tiene a su libre albedrío, y que por estas pegatinas que colocan en sus vehículos la plataforma les abona la suma de doscientos soles mensuales, pero para ello es obligatorio que cada catorce días los choferes tomen foto a su vehículo y realicen una actualización de su rostro mediante la actualización de fotocontrol.

De acuerdo a la pregunta que se les formuló a los taxistas respecto a ¿Qué facilidades les brindaba la aplicación?, se pudo extraer que una de las facilidades era otorgarles bonos a los conductores por el número de servicios que realizaban, aquellos podían corresponder a sumas de ochenta soles, cien soles, ciento veinticinco soles; además los choferes precisaron que otra de las facilidades que les brinda la aplicación es que en la sección de charlas comunes el administrador de la aplicación les realizaba indicaciones de como mejorar el servicio, así también mediante esta sección se podía interactuar con los demás miembros de la organización en la cual los choferes realizaban sus dudas y consultas que eran absueltas por el administrador de la aplicación.

Con respecto a la segunda subcategoría referida a la subordinación en las plataformas digitales, los abogados especialistas en materia laboral así como jueces de la misma materia ante la pregunta ¿Considera usted que existe subordinación entre los dueños de las plataformas digitales y los taxistas? sostienen que para comenzar es necesario entender a la subordinación como el elemento diferenciador del contrato de trabajo, en el cual desde el punto de vista tradicional destaca el poder de dirección que tiene el empleador, así como el poder disciplinario y el horario de trabajo, pese a ello hacen precisión que la subordinación ha sufrido un fenómeno de espiritualización al punto de ser hoy en día únicamente

en razón del oficio, lo cual hace que sea compatible con las libertades de diseño y ejecución de la modalidad de prestación de servicio.

En relación a la interrogante realizada a los taxistas referida a ¿La plataforma digital a la que se encuentran afiliados realiza algún tipo de seguimiento en la prestación de servicio que brindan?, los choferes hicieron referencia que sí, el seguimiento se realiza desde dos ámbitos el primero de ellos por medio del cliente y el segundo hacia el mismo conductor, en el primer caso se pide una calificación al cliente mediante la cual usuario en un puntaje de uno a cinco estrellas siendo uno un mal servicio y cinco un buen servicio determinan el desempeño del conductor, puntuación que es utilizada a futuro para beneficiar o perjudicar a los conductores; desde otro aspecto el seguimiento que se realiza al conductor es mediante llamadas telefónicas de un representante de la aplicación, el cual se da cuando los usuarios les otorgan un puntaje bajo en el servicio, o cuando los choferes cancelan servicios de taxi que la aplicación les asignó, por ello se llega al resultado que plataforma digital Maxim ejerce seguimiento ya sea directo o indirecto en la forma de prestación de servicio.

Respecto a la pregunta referida a: ¿Qué penalidades la plataforma les aplica en caso de incumplir los parámetros o líneas directrices establecidas en anuncios o en reglamento de trabajo de la aplicación?, los taxistas coincidieron mencionando que la sanción que tienen es concederles menos número de servicios a realizar, y cuando las faltas establecidas eran incumplidas de forma recurrente podrían hasta desconectarlos.

**De acuerdo al segundo objetivo específico titulado “Analizar el Principio de Primacía de Realidad en los contratos de los conductores prestadores de servicio de transporte.” se obtuvo la siguiente información:**

Con respecto a la categoría el principio de la primacía de la realidad que tiene como primera subcategoría alcances del principio de primacía de realidad en los contratos de los conductores prestadores de servicio de transporte se realizó la siguiente interrogante ¿Considera usted que los contratos que realizan las plataformas de taxi y los conductores mediante la afiliación de términos y condiciones se han desnaturalizado?, los abogados laborales y los jueces de la



Corte Superior de Justicia del Santa mencionan que en primera instancia se debe analizar cada caso en concreto para determinar si ha existido algún tipo de desnaturalización, además agregan que de forma genérica que sí, se ha desnaturalizado, en razón a que las plataformas de taxi no son más que una modalidad de organización para la prestación de servicios, aquella que es regulada por el empresario quien establece la forma como debe ejecutar el servicio el conductor, así también, los abogados laboristas mencionan que a través del Principio de Primacía de la Realidad se evidencia la verdadera relación.

En cuanto a la pregunta realizada en la entrevista a los abogados y jueces laborales, referida a si el principio de primacía de la realidad es un factor determinante para el reconocimiento de la condición de trabajador a los conductores de plataformas digitales, manifestaron que sí puesto que en innumerables jurisprudencias se ha visto la importancia de dicho principio, además consideran que es una forma de atender las nuevas modalidades de trabajo, señalan que a través del principio de la primacía de la realidad se visualiza que un hecho es aquel que se encuentra establecido en el contrato civil y puede existir otra hecho distinto en la realidad, por lo que debe prevalecer el hecho real.

Como resultado de la entrevista realizada a los taxistas de la aplicación Maxim, se tiene que todos los entrevistados desconocen en qué se basa un contrato de trabajo, para ser exactos los elementos que debe configurar, así también hacen precisión que no consideran que sean trabajadores puesto que no tienen un contrato de trabajo ni un horario establecido para la realización de las tareas encomendadas.

Respecto a la segunda subcategoría referida a la legislación internacional de las plataformas digitales, se realizó la interrogante a los conductores de la aplicación digital Maxim, respecto ¿tienen conocimiento que en otros países se reconoce a los conductores de plataformas digitales como trabajadores?, todos los conductores entrevistados respondieron en consenso que desconocían dicha realidad.

Desde otra óptica, los abogados laboristas así como jueces laborales respecto a la interrogante si tenían conocimiento que en otras legislaciones se configuraba a

los trabajadores de aplicaciones digitales de taxi como trabajadores, mencionaron que si tenían conocimiento, señalaron como principal fuente la legislación Europea en la cual mencionan existe una uniformización de criterios jurisprudenciales sobre la condición de trabajadores de delivery, aquella que da ciertos alcances a los trabajadores de servicio de taxi, así también otro entrevistado citó la Ley 12/2021 de fecha veintiocho de setiembre de 2021 - España, aquella modifica la Ley del Estatuto de los Trabajadores, regula y incluye en el régimen laboral a aquellas personas que presta servicios retribuidos en reparto de mercancía (como delivery), hace mención que se encuentran establecidas aquellas que ejercen facultades empresariales de organización, dirección y control ya se de forma directa o tácita, a través de una aplicación digital.

- **Discusión:**

Como premisa se debe tener en cuenta que la existencia de los indicios de laboralidad entre los conductores y las dueños de la plataforma responde a la concepción tradicional del contrato de trabajo, en la cual es necesaria la concurrencia de los tres elementos típicos, la prestación personal de servicio, la subordinación y la remuneración; por ello y en razón de que no nos encontramos ante una prestación de servicios típica se recurre a los indicios de laboralidad a través de los cuales se puede evidenciar una relación de naturaleza laboral, dentro de ellos se tiene como indicios: una jornada o horario de trabajo, herramienta digital otorgada por la empresa, exclusividad del trabajador, continuidad, permanencia y control efectivo del trabajador, por ello, y teniendo en consideración los resultados obtenidos en los cuales se evidencia las reglas y parámetros que plantea la plataforma digital se verifica que entre los conductores de la aplicación digital y lo dueños de las mismas, sí existen indicios de laboralidad; no obstante encontramos la postura adoptada por Toyama (2015) quien menciona que en dicha relación no habría elementos de laboralidad estructurales, debido a que la plataforma digital una vez que conecta a conductor y cliente los deja a su libre albedrío, sin embargo esta postura no se encuentra acorde a la realidad percibida, puesto que se obtuvo más bien que la plataforma digital Maxim regula de una manera constante la forma en cómo debe prestarse el servicio, resultado que es compartido con Todolí (2017) para quien el hecho de identificar los indicios de laboralidad en esta prestación es

la clave para reconocer la relación laboral, y en aquellas prestaciones se evidencian dichos indicios, con ello se demuestra la hipótesis planteada que señala que sí existe un vínculo de naturaleza laboral entre los conductores y la plataforma digital.

Así también, es preciso agregar que la postura que sostiene la aplicación digital respecto a que solo se encarga de conectar a choferes y clientes y que por tanto como menciona Martínez (2018) no existirían presupuesto de un contrato de trabajo, de los resultados se obtuvo que otro indicio encontrado es que los taxistas se identifican con la empresa digital, ello en razón a que Maxim les paga doscientos soles mensual a cada conductor para que de forma voluntaria pegue pegatinas y stickers relacionadas con el nombre de la plataforma siendo obligatorio actualizar cada catorce días el fotocontrol, con ello se evidencia que, la empresa más allá de solo enlazarlos busca que el conductor se distinga de forma que terceros tengan conocimiento que el conductor pertenece a la organización de la empresa.

Así también de los resultados obtenidos en referencia a la subordinación se obtuvo el poder de dirección que tiene la plataforma con los conductores de la aplicación Maxim, se tiene que la empresa de taxi establece ciertos parámetros para brindar el servicio, aquellos son flexibles debido a la naturaleza de la prestación de servicios, en virtud a lo mencionado, el enfoque tradicional de la subordinación engloba tres aspectos i) poder de dirección del empleador ii) poder disciplinario iii) horario de trabajo, sin embargo del resultado de las entrevistas obtenidas tanto de abogados y jueces laboralistas se ha concluido que aquella no debe ser tratada desde una óptica tradicional, ello debido a que la forma en la que se presta el servicio no es la modalidad típica.

Con lo mencionado se advierte la existencia de la subordinación desde un enfoque flexible, así pues se obtuvo como resultado que apoya lo mencionado que en la relación plataforma - conductor, también el poder disciplinario que tiene el empleador, en este caso la plataforma que de una forma directa e indirecta sanciona al conductor cuando la prestación de servicio brindada no es la correcta, resultado que apoya la postura adoptada en la presente investigación, la cual hace referencia que es visible advertir una subordinación.

Con respecto a la concepción que señala que no existe subordinación en este tipo de relación, ello debido a que los conductores de taxi de aplicativo son independientes, de los resultados obtenidos se tuvo que dicha premisa no es cierta puesto que los choferes eran calificados por el usuario para posterior que posterior a ello con los puntajes obtenidos la empresa evalúa su desenvolvimiento si este es bueno le siguen asignando servicios, por el contrario si no es el requerido les asignan menos servicios u en otros casos los desconectan, en razón a lo menciona el resultado coincide con la postura que sostiene que existe una subordinación entre conductores y empresa digital.

Además, se tiene que de acuerdo al principio de información y capacitación establecido en la Ley de Seguridad y Salud en el trabajo la empresa debe brindar información de cómo realizar el trabajo encomendado para evitar accidentes, premisa que es corrobora con los resultados obtenidos puesto que de la guía aplicada a los taxistas se evidenció que la aplicación digital les brindaba un espacio de charlas comunes, las cuales servían como apoyo para que el conductor realice mejor su trabajo, sumado a ello se podían realizar consultas entre demás prestadores de servicio, con ello se corrobora que la aplicación digital les brinda información adecuada de cómo realizar la prestación de servicio, lo cual configura como otro indicio más de laboralidad, finalmente y en base a los indicios mencionados en líneas precedentes queda respaldado que entre los conductores de aplicativo y la plataforma digital existen indicios de laboralidad suficientes que evidencian una relación laboral.

Finalmente, el enfoque con el que se crean las plataformas digitales, el cual se refiere a que las aplicaciones de taxi son únicamente empresas intermediarias, producto de la economía colaborativa que se suscita entre el conductor y cliente, es decir su única función es poner en contacto a estas dos personas, consideramos que dicho enfoque no ha tenido en cuenta las características o rasgos típicos de esta prestación de servicios, en la cual se evidencia que existen indicios de laboralidad, aquellos que hacen presumir la existencia de una relación de naturaleza laboral.

Respecto a concepción que se tiene acerca de los de los conductores prestadores de servicio con la plataforma sostiene que aquellos son de naturaleza civil, por ello

no se podría considerar al conductor como un trabajador, sin embargo, de la entrevista a profundidad aplicada se ha podido analizar la aplicación del principio de la primacía de realidad en estas prestaciones de servicio, y con lo cual se ha obtenido como resultado que nos encontraríamos ante una relación de naturaleza laboral, aquella posición adoptada guarda relación con lo que sostiene Gorelli (2019) quien manifestó que estos contratos que se encuentran envueltos en algoritmos se desnaturalizan y convierten en relaciones laborales.

Es preciso mencionar además, que de acuerdo al enfoque tradicional para que existe un contrato de trabajo es necesaria la concurrencia copulativa de tres elementos (prestación personal de servicio, subordinación y remuneración), sin embargo, de la entrevista aplicada se ha podido obtener que el enfoque tradicional ha ido variando debido a las nuevas formas de prestación de servicio, por ello pese a que en algunos casos estos tres elementos no se manifiesten como tal, se debe aplicar un test de laboralidad en el cual se evidencien los hechos que se suscitan en la realidad, coincide con tal postura Rosenbaum (2020) quien manifiesta que cuando existen casos como los de estas economías colaborativas se prioriza los hechos reales sobre los meramente documentales.

En cuanto a la jurisprudencia internacional, se tiene que en múltiples países tanto de América como de Europa se ha concluido con el criterio que entre los conductores de aplicaciones digitales y las mismas existe una relación de naturaleza laboral, así también, de la entrevista aplicada a los jueces y abogados laboralistas señalaron que tenían conocimiento respecto de jurisprudencias extranjeras coincidieron en mencionar a España, país en el cual se encuentra avanzado dicho criterio, por otro lado de la entrevista a los taxistas de un aplicativo digital se obtuvo que tienen desconocimiento tanto del criterio de reconocer a los conductores de aplicativo como trabajadores en otros países, así como de los elementos de un contrato de trabajo, en virtud a lo mencionado se refuerza el fundamento señalado por Todolí (2017) quien sostiene que este tipo de prestadores de servicio (conductores) no se consideran trabajadores, pero no precisamente porque no lo sean, si no porque tienen desconocimiento de lo que es una relación laboral, bajo subordinación.

## **V. Conclusiones**

1. Existen indicios suficientes para reconocer la relación de naturaleza laboral entre los conductores de plataformas digitales y los dueños de las mismas.
2. Se evidencia indicios de laboralidad los cuales son el resultado de la nueva corriente de flexibilización del trabajo, dentro de ellos tenemos: i) poder de dirección que ejerce la plataforma de taxi en los conductores de la aplicación digital, el cual se evidencia a través del reglamento de trabajo establecido en la plataforma, ii) poder sancionador, el cual se evidencia a través de la desconexión que realiza las plataformas de taxi ante el incumplimiento de una regla del conductor o calificación baja de un cliente, iii) prestación de servicio personalísima, la cual se manifiesta en la prohibición establecida por la plataforma para que otra persona distinta pueda realizar el servicio, iv) ajenidad, la cual se presenta cuando el chofer de aplicativo presta el servicio a través de una marca ajena, y v) exclusividad, la cual se evidencia mediante la colocación de pegatinas y/o afiches que tienen por nombre la plataforma a la que se encuentran afiliados.
3. La relación presentada entre el conductor y plataforma digital es una nueva forma de organización empresarial en la cual se oculta la verdadera naturaleza de la relación, puesto que, si bien aquellas relaciones se establecen mediante contratos aparentemente civiles, en aplicación del principio de la primacía de la realidad se evidencia la relación de laboralidad.

## **VI. Recomendaciones**

1. Se considere a la subordinación como un elemento cambiante, teniendo en cuenta las nuevas organizaciones empresariales.
2. Reconocer como trabajadores a los conductores que prestan servicios a través de plataformas digitales, considerando los indicios de laboralidad que existen, aplicando:
  - Régimen Especial para los conductores prestadores de servicios de plataformas digitales, debiendo reconocer la relación laboral donde exista.

## Referencias

- Aguilar, R.(2021). El trabajo a través de plataformas digitales, ¿Autónomos o Subordinados?: Una visión de derecho comparado. *Digitalia Hispánica*.  
<https://www.digitaliapublishing.com/viewepub/?id=104143>
- Ambesi, L. (2019). Tecnología, relaciones laborales y Derecho del trabajo: acerca de la tensión entre la técnica y la persona. *Redalyc*  
<https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/sociojuridicos/a.7280>
- Anderco .(2019). Precarious Work - Challenges of Labour Law in Europe. Case Law: Uber. *Vlex*  
<https://app.vlex.com/#search/jurisdiction:PE,EA/UBER/WW/vid/843551727>
- Arévalo, J. (2016). *Tratado de Derecho Laboral*. Lima, Perú: Instituto Pacífico S.A.C
- Artavia, L., Tristán, L. y Siles, I.(2020). Plataformas digitales y precarización laboral en Costa Rica: El caso Uber. *Ebsco*.  
<https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsair&AN=edsair.od.....3056..724aa57aac3b65250a3abdefbc1f6baa&lang=es&site=eds-live>.
- Artur, K.(2020). Control de plataformas digitales: nombrando la economía, gestionando el trabajo y (des) regulando derechos. *Dialnet*.  
<https://doi.org/10.21669/tomo.vi37.13043>
- Auvergnon, P. (2016) Angustias de Uberización y retos que plantea el trabajo digital al derecho laboral.  
[file:///D:/Personal/Downloads/articulos\\_RDSyE\\_Num\\_6\\_2016\\_AUVERGNON.pdf](file:///D:/Personal/Downloads/articulos_RDSyE_Num_6_2016_AUVERGNON.pdf)



- Báez, E.(2021). El retorno del derecho laboral: a propósito de la “Ley Rider” y el caso Glovo. *Dialnet*.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8202524>
- Barrantes, R.(2014). Investigación: un camino al conocimiento. Un enfoque cualitativo, cuantitativo y mixto. Editorial:UNED
- Baylos, A. (2022). Trabajo autónomo y derechos laborales. *Dialnet*.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=566239>
- Beltrán, I. (2018). Economía de plataformas y contrato de trabajo. *Dialnet*.  
<https://ignasibeltran.com/2018/02/07/economia-de-las-plataformas-platform-economy-y-contrato-de-trabajo-ponencia/>
- Boza, G y Briones, J. (2021) Nuevas Formas de trabajo e indicios de laboralidad. A propósito del trabajo personal prestado a través de las plataformas digitales. Revista Laborem, 24, 43-73. <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/09/Laborem24-04.pdf>
- Bria, F. (2019). Ingreso básico y precariedad laboral en la economía de los robots. Nueva Sociedad, (279). <https://www.proquest.com/scholarly-journals/ingreso-básico-y-precariedad-laboral-en-la/docview/2188532917/se-2?accountid=37408>
- Cabeza, J. (2019). Los derechos del trabajador autónomo ante la nueva economía. *Dialnet*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7040354>
- Calderón, C. (2019). El impacto de las nuevas formas organizativas propias de la economía basada en medios tecnológicos en el mundo del trabajo. *Dialnet*.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7448823>
- Calderón, C. (2021). Las plataformas digitales y la particularidad de su papel en el mercado: actividad y las implicancias laborales que como consecuencia de

su incorrecta implementación.  
*Dialnet*.<https://doi.org/10.18800/themis.202101.024>

Canessa, M.(2021). El mundo del trabajo en las plataformas digitales: Una aproximación desde el Derecho Laboral. *Revista Laborem*, 24, 89-140.  
<https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/09/Laborem24-06-1.pdf>

Carballo, C. (2020). Indicios de la relación laboral y empresa digital. *Dialnet*.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7570335>

Cruz, J. (2021). Las transformaciones de la relaciones laborales ante la digitalización de la economía. *Dialnet*.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6552388>

Del Bono, A.(2019).Trabajadores de plataformas digitales:Condiciones laborales en plataformas de reparto a domicilio en Argentina. *Ebsco*.  
<https://doi.org/10.24215/23468904e083>

Díaz, T. y Benavides, C. (2017). *Derecho Individual del Trabajo*. Lima, Perú: Instituto Internacional de Educación Continua S.A.C

Dirksen, U. (2019). Trabajo del futuro y futuro del trabajo: Por una transición progresista. *Nueva Sociedad*, (279), 62-72.  
<https://www.proquest.com/scholarly-journals/trabajo-del-futuro-y-por-una-transición/docview/2188533071/se-2?accountid=37>

Dueñas, L.(2019). Retos y propuestas para la regulación del trabajo del trabajo en los procesos productivos de las plataformas digitales. *ProQuest*.  
<https://doi.org/10.5209/crla.66038>

Engine,L.(2021).Trabajadores de plataformas digitales:¿ empleados o contratados independientes?. *ProQuest*. <https://www.proquest.com/wire->

feeds/trabajadores-de- plataformas-digitales-empleados-  
o/docview/2584322645/se-2?accountid=37408

Fajardo, M.(2016). La Presunción de laboralidad en la Nueva Ley Procesal del Trabajo. *Vlex*. <https://vlex.com.pe/vid/presuncion-laboralidad-nueva-ley-770774721>

Feregrino, M. (2021). Flexibilización laboral, teletrabajo y covid-19. *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas*. 23(2), (371-395). <https://sired.udenar.edu.co/7241/1/Flexibilizaci%C3%B3n%20laboral%2C%20teletrabajo%20y%20Covid-19.pdf>

Fernandez, R. (2020).La geolocalización como mecanismos de control laboral: alcance y límites de una controversia herramienta del poder directivo.*Dialnet*. <https://dialnet.unirioja.es/info/textonodisponible>

Ferro, V. (2019). Derecho Individual del Trabajo en Perú. Lima, Perú. <https://rubio.pe/wp-content/uploads/2019/06/Derecho-Individual-del-trabajo-en-el-Per%C3%BA.pdf>

Ferrer, S.(2021).Las plataformas y la nueva precariedad. *Revista Política y Cultura*. <https://polcul.xoc.uam.mx/index.php/polcul/article/view/1462/1418>

Gallardo, H.(2018). Las nuevas relaciones de trabajo en la economía on demand. Análisis del caso insignia:Uber. *Revista Lecciones y ensayos*. 100, 193-211. [http://www.derecho.uba.ar/publicaciones/lye/revistas/lecciones\\_y\\_ensayos\\_nro\\_0100.pdf](http://www.derecho.uba.ar/publicaciones/lye/revistas/lecciones_y_ensayos_nro_0100.pdf)

García, J y Javier, K.(2020). Los trabajadores digitales en la República Dominicana: Caracterización y opciones para su protección social. *Ebsco*. <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsbas&AN=edsbas.7A E28B53&lang=es&site=eds-live>

- Garzón, A y Mora, K.(2019).Análisis de la relación sustancial existente entre los conductores y la plataforma virtual Uber. *Revista CulturalUnilibre* [https://doi.org/10.18041/1909-2288/revista\\_cultural.1.2018.5533](https://doi.org/10.18041/1909-2288/revista_cultural.1.2018.5533)
- Garzon, J y Osuna, P. (2019). La era digital: una perspectiva de los desafíos impuestos por las TIC'S. *Vlex* <https://app.vlex.com/#vid/839084578>
- Gines, A y Gálvez, S.(2016).Sharing economy vs. uber economy y las fronteras del Derecho del Trabajo: la (des)protección de los trabajadores en el nuevo entorno digital. *Dialnet*. <https://raco.cat/index.php/InDret/article/view/305692>
- Gil, G. (2020). La economía colaborativa en el sector del transporte. *Dialnet*. <https://doi.org/10.15366/rjuam2019.39.004>
- Gorelli, J.(2019). Plataformas digitales, prestación de servicio y realidad del trabajo. El derecho del trabajo en la actualidad, Problemática y prospectiva. Lima, Perú: Fondo Editorial PUCP
- Grigera, J., & Nava, A. (2021). El futuro del trabajo en américa latina: Crisis, cambio tecnológico y control \*. *El Trimestre Económico*, 88(4), 1011-1042. ProQuest. doi:<https://doi.org/10.20430/ete.v88i352.1242>
- Hevia, V.(2020). Vínculo de subordinación y dependencia en plataformas digitales servicios. *Vlex*. <https://app.vlex.com/#vid/851668630>
- Ichino, P. (2018) A new labour law for platfor-m workers and umbrella companies. *Work Organisation, Labour & Globalisation*. <https://www.jstor.org/stable/10.13169/workorgalaboglob.12.2.0012?seq=1>
- Lizama, L y Lizama, D. (2020). El derecho del trabajo y la economía colaborativa . *Ebsco*.

<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/21801>

- Malo, M. (2018). Nuevas formas de empleo atípico a las plataformas digitales. *Papeles de Economía española. ProQuest*. [https://www.funcas.es/wp-content/uploads/Migracion/Articulos/FUNCAS\\_PEE/156art11.pdf](https://www.funcas.es/wp-content/uploads/Migracion/Articulos/FUNCAS_PEE/156art11.pdf)
- Martínez, D. (2018). Sobre el incierto futuro del trabajo y del rol de los actores sociales: Revista del departamento de economía, Pontificia Universidad Católica del Perú. *Economía*.  
Doi:<https://doi.org/10.18800/economia.201801.004>
- Monzón, W. (2019). Economía colaborativa, subordinación económica y el puesto de trabajo del futuro. *Ebsco*.  
<https://revistas.unsaac.edu.pe/index.php/ry/article/view/639/879>
- Morales, A. (2021) El impacto de las nuevas tecnologías en las relaciones laborales. Perú. *Iusetpraxis*.
- Morales, K. y Abad P. (2020) Precarización de plataformas: El caso de los repartidores a domicilio en España. *Psicoperspectivas*. España.  
[https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-69242020000100097](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-69242020000100097)
- Moreno, J. (2022). Presunción legal de laboralidad del trabajo en plataformas digitales de reparto. *Dialnet*.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8386762>
- Muñoz, B. (2018). Uber, la subordinación y las fronteras del derecho del trabajo. *Ebsco*. <https://doi.org/10.5354/0719-7551.2018.50380>
- Neves, J. (2016). *Introducción al Derecho del Trabajo*. Lima: Fondo editorial PUCP

Nieto, J. (2021) Dependência do trabalho: força, vulnerabilidade e autonomia para uma redefinição teórica necessária. <https://revistas.ufrj.br/index.php/rjur/article/view/e41879/24132>

Organización Internacional del Trabajo.(2016).Principio de la primacía de la realidad . [https://www2.trabajo.gob.pe/archivos/dgt/opinion/infortec/Informe\\_N\\_28-2014.pdf](https://www2.trabajo.gob.pe/archivos/dgt/opinion/infortec/Informe_N_28-2014.pdf)

Organización Internacional del Trabajo.(2019). Las plataformas digitales y el futuro del trabajo. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_684183.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_684183.pdf)

Organización Internacional del Trabajo. (2021). Word Employment and Social Outlook. The role of digital labor platforms in transforming the world. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_771749.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_771749.pdf)

Ospina, E.(2021). El trabajador digital, entre la inclusión y la exclusión protectora. *Dialnet*. <https://doi.org/10.22209/rhs.v9n2a02>

Pazos, A. (2020). El trabajo autónomo y los sistemas reputacionales. *Dialnet*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7464146>

Pérez, Ferrero y Garcia .(2018). El trabajo en plataformas digitales: análisis sobre su situación jurídica y regulación futura. Wolters Kluwer España. <https://elibro.net/es/ereader/usanpedro/107204?page=40>

Porcelli, A. (2022). ¿Plataformas digitales colaborativas o capitalismo de plataforma?. *Dialnet* . <https://doi.org/10.46661/lexsocial.7463>

- Puig, A. (2019). Cuestiones de actualidad: Economía colaborativa y relaciones. Un análisis de los modelos de Glovo, Deliveroo y Uber desde los derechos de los trabajadores. *Ebsco*. <http://hdl.handle.net/2445/140381>
- Puntriano, C. (2019). *La subordinación laboral en las nuevas plataformas de servicios*. Lima, Perú: Fondo Editorial PUCP
- Plá, A. (2015). Los principios del Derecho del Trabajo. 4ed. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria
- Ramírez, S. (2021). Las plataformas y la nueva precariedad. *Proquest*. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/las-plataformas-y-la-nueva-precariedad/docview/2637682263/se-2?accountid=37408>
- Raso, J. (2016). La economía virtual: nuevos retos para el Derecho del Trabajo. *Dialnet*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5614400>
- Rodriguez, A. (2021) El caso Uber en Uruguay y la vigencia de la subordinación como elemento central en la determinación de la laboralidad. *Scielo*. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1870-46702021000200021&script=sci\\_arttext&lng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1870-46702021000200021&script=sci_arttext&lng=es)
- Rodríguez, M. (2019). Todos eran mis hijos: El derecho del trabajo y las nuevas formas del trabajo. *Ebsco*. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/21800/2131>.
- Rojas, I. (2019) Una aproximación al Smart Working <https://app.vlex.com/#!/search/jurisdiction:PE,EA/contratos+plataformas+digitales+subordinaci%C3%B3n/p3/WW/vid/842401036>
- Rosenbaum, F. (2020) El trabajo mediante plataformas digitales y sus problemas en la calificación jurídica. *[Tesis de doctorado, Universidad de Salamanca]*. *Ebsco*

- Salazar, C. (2021). Con Uber yo puedo sobrevivir, pero progresar no: el trabajo en plataformas digitales de transporte en Quito (Ecuador) dentro de un mercado pauperizado. *Dialnet*.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8084021>
- Sanchez, J. (2018). La Uber economy y el fenómeno de la economía colaborativa. *Dialnet*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6393474>
- Sanguinetti, W. (2021). El test de laboralidad y el trabajo prestado a través de plataformas digitales. *Dialnet*.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7971438>
- Santamaría, E. (2016). Precarización e individualización del trabajo: Claves para entender y transformar la realidad laboral. *Dialnet*.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=762447>
- Santos, A. y Muñoz, A. (2019) Precariedad en la era del trabajo digital. España. Recerca.
- Serrano, J, y Borrelli, S.(2017). El necesario reconocimiento de los derechos sindicales a los trabajadores de economía digital.
- Scasserra, S. (2019). El despotismo de los algoritmos: Cómo regular el empleo en las plataformas. *Nueva Sociedad*, (279), 133-140. Retrieved from <https://www.proquest.com/scholarly-journals/el-despotismo-de-los-algoritmos-cómo-regular/docview/2188533088/se-2?accountid=37408>
- Suárez, L. (2022). Ni tanto que queme al santo ni tanto que no lo alumbre: La (In)viabilidad económica de la protección laboral completa en el caso del trabajo en plataformas digitales. *Ebsco*.  
<https://eds.p.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=6&sid=4c1d0399-a68a-41c6->



ba70b83f44ab052d%40redis&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#AN=edsvlx.876422919&db=edsvlx

Todolí, A.(2017). El impacto de la “Uber economy” en las relaciones laborales: los efectos de las plataformas virtuales en el contrato de trabajo. *Dialnet*  
<https://raco.cat/index.php/IUSLabor/article/view/305786/395699>

Toyama, J.(2020). *Derecho individual del trabajo*. Lima, Perú: Gaceta Jurídica S.A

Ugarte, J.(2020) Trabajo en empresas de plataforma: subordinación y más allá. *Revista Chilena de Derecho Privado*.  
<https://www.rchdp.cl/index.php/rchdp/article/view/505>

Villasmil, H. (2019). Del trabajo industrial al trabajo por plataformas digitales: las relaciones de trabajo del posfordismo. Organización Internacional del Trabajo.  
[https://www.ilo.org/santiago/publicaciones/reflexiones-trabajo/WCMS\\_731018/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/santiago/publicaciones/reflexiones-trabajo/WCMS_731018/lang--es/index.htm)

Zuñiga, L. (2022). El derecho al trabajo en las plataformas colaborativas. *Tirant lo Blanch*.  
<https://latam.tirantonline.com/latam/bibliotecaVirtualLatam/ebookInfo?isbn=9788411134897&tolgeoDoc=latamDoc>

### **Referencias legislativas - Jurisprudenciales**

Decreto Supremo N°0003-97-TR, Decreto supremo que aprueba el Texto Único ordenado del del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y competitividad laboral. (27 de marzo del 1997).  
[https://vlex.com.pe/vid/decreto-supremo-n-003-575977894?from\\_fbt=1&forw=go&utm\\_source=addon&fbt=webapp\\_preview&addon\\_version=5.0.6](https://vlex.com.pe/vid/decreto-supremo-n-003-575977894?from_fbt=1&forw=go&utm_source=addon&fbt=webapp_preview&addon_version=5.0.6)

Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual.(2020). Resolución 0084-2020/SDC-INDECOPI del 5 de agosto

de 2020. <https://www.gacetajuridica.com.pe/docs/Resoluci%C3%B3n-0084-2020-SDC-INDECOPI%20UBER.pdf>

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2020). Resolución N°272-2019-TR:Lima. <https://vlex.com.pe/vid/825316077>

Sentencia N° UAEAT/0056/17. (Reino Unido). (2017). Tribunal de Apelación Laboral de London. [https://assets.publishing.service.gov.uk/media/5a046b06e5274a0ee5a1f171/Uber\\_B.V.\\_and\\_Others\\_v\\_Mr\\_Y\\_Aslam\\_and\\_Others\\_UKEAT\\_0056\\_17\\_DA.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/media/5a046b06e5274a0ee5a1f171/Uber_B.V._and_Others_v_Mr_Y_Aslam_and_Others_UKEAT_0056_17_DA.pdf)

Sentencia N°00006-2020. (Suiza). (5 de mayo de 2019). Tribunal de Seguridad Social del Cantón de Zúrich. <https://chid003d.ideso.ch/c050018/svg/findindexweb.nsf/urteil.xsp?uid=d47b6125-92fa-4346-a44a-3248874069a1>

Sentencia N°0010801-18.2017. (Brasil). (2017). 42° Juzgado Laboral de Belo Horizonte de Brasil. <https://www.jusbrasil.com.br/diarios/documentos/468552971/andamento-do-processo-n-0010801-1820175030180-rtsum-12-06-2017-do-trt-3>

Sentencia N°011359-34.2016. (Brasil). (13 de febrero de 2017). 33<sup>er</sup> Juzgado del Trabajo de Belo Horizonte de Brasil. <https://www.conjur.com.br/dl/juiz-reconhece-vinculo-emprego-uber.pdf>

Sentencia 03917-2012-PA/TC,2015 (Perú). (8 de julio de 2015). Tribunal Constitucional. <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2020/12/STC-3917-2012-PA-TC-LP.pdf>

Sentencia N°111/2020. (Uruguay). (3 de junio de 2020). Tribunal de Apelaciones de Trabajo de Montevideo de 1° Turno. <https://ignasibeltran.com/wp-content/uploads/2018/12/URUGUAY-Sentencia-2%C2%B0-Instancia-UBER-TAT-1%C2%B0.pdf>

Sentencia N°11944-2002 AA/TC,2003 (Perú). (28 de enero de 2003). Tribunal Constitucional. <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2003/01044-2002-AA.pdf>

Sentencia N° 1388-2015. (Chile). (14 de julio de 2015). Segundo Juzgado de Letras de Santiago. <https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl/includes/sesion-invitado.php>

Sentencia N°18/08357. (París-Francia). (10 de enero de 2019). Tribunal de Apelaciones de París. (2019). <http://courriercadres.com/wp-content/uploads/2019/01/uber.pdf>

Sentencia N°2202550/2015. (Reino Unido). (19 de febrero de 2021). Tribunal Supremo de Reino Unido. <https://www.supremecourt.uk/cases/docs/uksc-2019-0029-judgment.pdf>

Sentencia N°2924-2020 (España). (25 de septiembre de 2020). Tribunal Supremo de España. <https://www.poderjudicial.es/search/openDocument/05986cd385feff03>

Sentencia N°374/2020 (París-Francia). (4 de marzo de 2020). Tribunal de Casación de París. <http://acdct.es/wp-content/uploads/2022/09/03-alzaga-ruiz-acdct-xiii-2021.pdf>

Sentencia N°637-2015 (España). (20 de enero de 2015). Tribunal Supremo de España. <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/c2a36f6446227dd9/20150309>,

## **Anexos**

**Anexo N° 01. Matriz de categorización**

**Tabla 2. Matriz de categorización**

ÁMBITO TEMÁTICO	PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	CATEGORÍAS	SUBCATEGORÍAS
Derecho laboral	¿Existen indicios suficientes para reconocer la condición de trabajadores a los conductores prestadores de servicios de transporte en plataformas digitales en el Perú?	Determinar la existencia de indicios suficientes para reconocer la relación laboral de los conductores en las plataformas digitales en el Perú.	Determinar la existencia de indicios de laboralidad entre los conductores y los dueños de las plataformas digitales en el Perú.	Elementos de la relación laboral	Indicios de laboralidad
					La subordinación en las plataformas digitales
			Analizar el Principio de Primacía de Realidad en los contratos de los conductores prestadores de servicio de transporte	El principio de la Primacía de la Realidad	Alcances del principio de primacía de realidad en los contratos de los conductores prestadores de servicio de transporte
	Jurisprudencia internacional				

**Anexo N° 04. Instrumentos de recolección de datos**

**GUÍA 01 - ABOGADOS Y JUECES ESPECIALISTAS EN MATERIA LABORAL**

**Buenos días /buenas tardes, en esta oportunidad se realizará la presente entrevista, relacionada con la investigación titulada “Reconocimiento de la condición de trabajador de los conductores prestadores de servicio de transporte en las plataformas digitales en Perú”**

**Datos personales: .....**

**Fecha:.....**

- 1. ¿Qué se entiende por indicios de laboralidad?**  
.....
- 2. ¿Considera usted que existen indicios suficientes para reconocer a los conductores de plataformas digitales como trabajadores? ¿Porque?**  
.....
- 3. ¿Cuál es el elemento determinante para afirmar que existe una relación de naturaleza laboral? ¿Porque?**  
.....
- 4. ¿Considera usted que existe subordinación entre los dueños de las plataformas digitales y los taxistas? ¿Porque?**  
.....
- 5. ¿Considera usted que el método de “intermediación” utilizado por las plataformas digitales es una forma de huida del ordenamiento laboral? ¿Porque?**  
.....
- 6. En caso existan indicios suficientes de laboralidad ¿el principio de la primacía de la realidad sería determinante para el reconocimiento de la condición de trabajador a los conductores de plataformas digitales?¿Porque?**  
.....

7. **¿Considera usted que los contratos que realizan las plataformas de taxi y los conductores mediante la afiliación de términos y condiciones se han desnaturalizado?¿Porque?**  
.....

8. **¿Tiene conocimiento si en otras legislaciones se configura a los trabajadores de aplicaciones digitales de servicio de taxi como trabajadores?**  
.....

## **GUÍA 02 - TAXISTA AFILIADO A LA PLATAFORMA DIGITAL MAXIM**

**Buenos días /buenas tardes, en esta oportunidad se realizará la presente entrevista, relacionada con la investigación titulada “Reconocimiento de la condición de trabajador de los conductores prestadores de servicio de transporte en las plataformas digitales en Perú”**

**Datos personales: Anónimo**

1. **¿Usted está sujeto a directrices y lineamientos establecidos por las plataformas digitales?**  
.....

2. **¿Usted se siente identificado como trabajador de la plataforma digital**  
.....

3. **De acuerdo con el servicio que ustedes brindan a través de las plataformas digitales. ¿La aplicación les brinda algún tipo de facilidades y/o beneficios?**  
.....

4. **La plataforma digital a la que se encuentran afiliados realiza algún tipo de seguimiento en la prestación de servicio que brindan?**  
.....

5. **De acuerdo con el servicio que ustedes brindan a través de las plataformas digitales ¿Qué tipo de restricciones tienen al prestar el servicio?**  
.....

**6. De acuerdo con el servicio que ustedes brindan a través de las plataformas digitales ¿Qué tipo de penalidades aplica la aplicación en caso de incumplimiento de las restricciones establecidas?**

.....

**7. ¿Tiene usted conocimiento de los elementos de un contrato laboral?**

.....

**8. Entendiendo a la subordinación como el poder de dirección que tiene un empleador sobre un trabajador ¿Considera usted que en la realidad se encuentra bajo una subordinación laboral?**

.....

**9. ¿Tiene usted conocimiento que en otros países existen sentencias que reconocen a los conductores de plataformas digitales como trabajadores?**

.....



## Anexo 05.



### CARTA DE PRESENTACIÓN

**Dr. CASTILLO ROJAS KEVIN STEVE**

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos, y, asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de la de la Facultad de Derecho y Humanidades – Programa Académico de Derecho de la Universidad César Vallejo Filial Chimbote, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar una investigación con el objetivo de obtener el grado académico de Abogado.

El título de la presente investigación es: ***“Reconocimiento de la condición de trabajador de los conductores prestadores de servicio de transporte en las plataformas digitales en Perú.”*** y siendo imprescindible contar con la evaluación de docentes especializados para poder aplicar el instrumento en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotado conocimiento de la variable y problemática, y sobre el cual realiza su ejercicio profesional.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que presta a la presente.

Atentamente.

  
**NEVENKA LUCIA KONFU GUZMAN**  
D.N.I N.° 73184948  
Celular: 960227151

  
**ERICKA ADELAYDA RODRIGUEZ ARMAS**  
D.N.I N.° 73180587  
Celular: 921289817

## DEFINICIONES CONCEPTUALES DE LAS CATEGORÍAS Y SUB CATEGORÍAS

### I. Categoría Elementos de la relación laboral:

- **Indicios de laboralidad:** Aquellos hechos o circunstancias concretas que permiten inferir o identificar la existencia de una relación de trabajo que no es evidente o que no se encuentra clara de manera directa o articulada.

- **La subordinación de las plataformas digitales:** La subordinación tecnológica o dependencia digital, se manifiesta a través de la plataforma prestadora de servicio, mediante el cual se organiza y controla el trabajo.

### II. Categoría el Principio de la Primacía de la Realidad:

- **Principio de primacía de realidad en los contratos de los conductores:** En aplicación del principio de la primacía de la realidad se presume que existe un vínculo laboral, por lo que nuestro ordenamiento y jurisprudencia lo consideran un instrumento esencial para calificar la naturaleza de los servicios que prestan los conductores por la plataforma digital.

- **Jurisprudencia Internacional:** Permite no sólo delimitar el alcance de los derechos fundamentales sino armonizarlos entre sí para mostrar su interconexión e interdependencia a fin de contribuir a su plena efectividad.

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO N.º01 QUE MIDE RECONOCIMIENTO DE LA CONDICIÓN DE TRABAJADOR

CATEGORIA	SUBCATEGORIA	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES
			PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Elementos de la relación laboral	indicios de laboralidad	¿Qué se entiende por indicios de laboralidad?	X		X		X		
		¿Considera usted que existen indicios suficientes para reconocer a los conductores de plataformas digitales como trabajadores?	X		X		X		
	La subordinación en las plataformas digitales	¿Cuál es el elemento determinante para afirmar que existe una relación de naturaleza laboral?	X		X		X		
		¿Considera usted que existe subordinación entre los dueños de las plataformas digitales y los taxistas?	X		X		X		
El principio de la Primacía de la Realidad	Alcances del principio de primacía de realidad en los contratos de los conductores prestadores de servicio de transporte	En caso existan indicios suficientes de laboralidad ¿el principio de la primacía de la realidad sería determinante para el reconocimiento de la condición de trabajador a los conductores de plataformas digitales?	X		X		X		
		¿Considera usted que los contratos que realizan las plataformas de taxi y los conductores mediante la afiliación de términos y condiciones se han desnaturalizado?	X		X		X		
	Jurisprudencia internacional	¿Tiene conocimiento si en otras legislaciones se configura a los trabajadores de aplicaciones digitales de servicio de taxi como trabajadores?	X		X		X		

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO N.º02 QUE MIDE RECONOCIMIENTO DE LA CONDICIÓN DE TRABAJADOR

CATEGORIA	SUBCATEGORIA	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES
			PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Elementos de la relación laboral	indicios de laboralidad	¿Usted está sujeto a directrices y lineamientos establecidos por las plataformas digitales?	X		X		X		
		¿Usted se siente identificado como trabajador de la plataforma digital?	X		X		X		
		De acuerdo con el servicio que ustedes brindan a través de las plataformas digitales. ¿La aplicación les brinda algún tipo de facilidades y/o beneficios?	X		X		X		
		La plataforma digital a la que se encuentran afiliados realiza algún tipo de seguimiento en la prestación de servicio que brindan?	X		X		X		
	La subordinación en las plataformas digitales	De acuerdo con el servicio que ustedes brindan a través de las plataformas digitales ¿Qué tipo de restricciones tienen al prestar el servicio?	X		X		X		
		¿Qué tipo de penalidades aplica la aplicación en caso de incumplimiento de las restricciones establecidas?	X		X		X		
El principio de la Primacía de la Realidad	Alcances del principio de primacía de realidad en los contratos de los conductores prestadores de servicio de transporte	¿Tiene usted conocimiento de los elementos de un contrato laboral?	X		X		X		
		Entendiendo a la subordinación como el poder de dirección que tiene un empleador sobre un trabajador ¿Considera usted que en la realidad se encuentra bajo una subordinación laboral?	X		X		X		
	Legislación internacional	¿Tiene usted conocimiento que en otros países existen sentencias que reconocen a los conductores de plataformas digitales como trabajadores?	X		X		X		

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

### Observaciones:

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable            Aplicable después de corregir            No aplicable

Apellidos y nombres del validador CASTILLO ROJAS KEVIN STEVE

DNI: 71042787

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01	Magister en Gestión Pública por la Universidad César Vallejo
----	--

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01	Asesor legal – Universidad Cesar Vallejo - Chimbote
02	Jefe de secigra – Universidad Cesar Vallejo - Chimbote
03	Docente universitario en la Universidad Tecnológica de Perú
04	Abogado

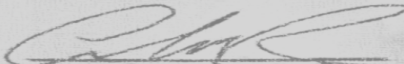
<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

26 de mayo del 2022



Kevin Steve Castillo Rojas  
ABOGADO  
C.A.F. 2848

## CARTA DE PRESENTACIÓN

**Dr. SACA ALVARADO KATHERY MARIELA**  
Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos, y, asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de la de la Facultad de Derecho y Humanidades – Programa Académico de Derecho de la Universidad César Vallejo Filial Chimbote, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar una investigación con el objetivo de obtener el grado académico de Abogado.


El título de la presente investigación es: ***“Reconocimiento de la condición de trabajador de los conductores prestadores de servicio de transporte en las plataformas digitales en Perú.”*** y siendo imprescindible contar con la evaluación de docentes especializados para poder aplicar el instrumento en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotado conocimiento de la variable y problemática, y sobre el cual realiza su ejercicio profesional.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que presta a la presente.

Atentamente.



**NEVENKA LUCIA KONFU GUZMAN**  
D.N.I N.° 73184948  
Celular: 960227151



**ERICKA ADELAYDA RODRIGUEZ ARMAS**  
D.N.I N.°73180587  
Celular: 921289817

## DEFINICIONES CONCEPTUALES DE LAS CATEGORIAS Y SUB CATEGORÍAS

### I. Categoría Elementos de la relación laboral:

- **Indicios de laboralidad:** Aquellos hechos o circunstancias concretas que permiten inferir o identificar la existencia de una relación de trabajo que no es evidente o que no se encuentra clara de manera directa o articulada.

- **La subordinación de las plataformas digitales:** La subordinación tecnológica o dependencia digital, se manifiesta a través de la plataforma prestadora de servicio, mediante el cual se organiza y controla el trabajo.

### II. Categoría El principio de la Primacía de la Realidad:

#### Dimensiones:

- **Principio de primacía de realidad en los contratos de los conductores:** En aplicación del principio de la primacía de la realidad se presume que existe un vínculo laboral, por lo que nuestro ordenamiento y jurisprudencia lo consideran un instrumento esencial para calificar la naturaleza de los servicios que prestan los conductores por la plataforma digital.

- **Jurisprudencia Internacional:** Permite no sólo delimitar el alcance de los derechos fundamentales sino armonizarlos entre sí para mostrar su interconexión e interdependencia a fin de contribuir a su plena efectividad

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO N.º01 QUE MIDE RECONOCIMIENTO DE LA  
CONDICIÓN DE TRABAJADOR - ESPECIALISTAS EN DERECHO**

CATEGORIA	SUBCATEGORIA	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES
			PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Elementos de la relación laboral	indicios de laboralidad	¿Qué se entiende por indicios de laboralidad?	X		X		X		
		¿Considera usted que existen indicios suficientes para reconocer a los conductores de plataformas digitales como trabajadores?	X		X		X		
	La subordinación en las plataformas digitales	¿Cuál es el elemento determinante para afirmar que existe una relación de naturaleza laboral?	X		X		X		
		¿Considera usted que existe subordinación entre los dueños de las plataformas digitales y los taxistas?	X		X		X		
El principio de la Primacía de la Realidad	Alcances del principio de primacía de realidad en los contratos de los conductores prestadores de servicio de transporte	En caso existan indicios suficientes de laboralidad ¿el principio de la primacía de la realidad sería determinante para el reconocimiento de la condición de trabajador a los conductores de plataformas digitales?	X		X		X		
		¿Considera usted que los contratos que realizan las plataformas de taxi y los conductores mediante la afiliación de términos y condiciones se han desnaturalizado?	X		X		X		
	Jurisprudencia internacional	¿Tiene conocimiento si en otras legislaciones se configura a los trabajadores de aplicaciones digitales de servicio de taxi como trabajadores?	X		X		X		



## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO N.º02 QUE MIDE RECONOCIMIENTO DE LA CONDICIÓN DE TRABAJADOR - TAXISTA

CATEGORIA	SUBCATEGORIA	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES
			PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Elementos de la relación laboral	indicios de laboralidad	¿Usted está sujeto a directrices y lineamientos establecidos por las plataformas digitales?	X		X		X		
		¿Usted se siente identificado como trabajador de la plataforma digital?	X		X		X		
		De acuerdo con el servicio que ustedes brindan a través de las plataformas digitales. ¿La aplicación les brinda algún tipo de facilidades y/o beneficios?	X		X		X		
		La plataforma digital a la que se encuentran afiliados realiza algún tipo de seguimiento en la prestación de servicio que brindan?	X		X		X		
	La subordinación en las plataformas digitales	De acuerdo con el servicio que ustedes brindan a través de las plataformas digitales ¿Qué tipo de restricciones tienen al prestar el servicio?	X		X		X		
		¿Qué tipo de penalidades aplica la aplicación en caso de incumplimiento de las restricciones establecidas?	X		X		X		
El principio de la Primacía de la Realidad	Alcances del principio de primacía de realidad en los contratos de los conductores prestadores de servicio de transporte	¿Tiene usted conocimiento de los elementos de un contrato laboral?	X		X		X		
		Entendiendo a la subordinación como el poder de dirección que tiene un empleador sobre un trabajador ¿Considera usted que en la realidad se encuentra bajo una subordinación laboral?	X		X		X		
	Legislación internacional	¿Tiene usted conocimiento que en otros países existen sentencias que reconocen a los conductores de plataformas digitales como trabajadores?	X		X		X		

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

### Observaciones:

Opinión de aplicabilidad:    **Aplicable** [x]                    **Aplicable después de corregir** [ ]                    **No aplicable** [ ]

**Apellidos y nombres del validador** SACA ALVARADO KATHERY MARIELA

**DNI:** 77086758

**Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

01	Bachiller en Derecho - 2017- Universidad César Vallejo
02	Abogada - 2017 - Universidad César Vallejo
03	Maestra en Gestión Pública - 2021 - Universidad César Vallejo

**Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

01	Municipalidad Provincial del Santa - 8 meses - Asistente Coactivo
02	Servicios y repuestos Servifer SRLTDA - 4 años y 8 meses - Asesor Legal Externo
03	Corporación y Servicios "Iparraguirre" - 03 años y 08 meses - Asesora legal externa
04	Mavick Norte - 4 años y 7 meses - Asesora legal externa

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



DNI N°77086758

26 de mayo del 2022

## CARTA DE PRESENTACIÓN

**DR. BELTRAN RODAS JORGE LUIS**

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos, y, asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de la de la Facultad de Derecho y Humanidades – Programa Académico de Derecho de la Universidad César Vallejo Filial Chimbote, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar una investigación con el objetivo de obtener el grado académico de Abogado.

El título de la presente investigación es: ***“Reconocimiento de la condición de trabajador de los conductores prestadores de servicio de transporte en las plataformas digitales en Perú.”*** y siendo imprescindible contar con la evaluación de docentes especializados para poder aplicar el instrumento en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotado conocimiento de la variable y problemática, y sobre el cual realiza su ejercicio profesional.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que presta a la presente.

Atentamente.



**NEVENKA LUCIA KONFU GUZMAN**  
D.N.I N.° 73184948  
Celular: 960227151



**ERICKA ADELAYDA RODRIGUEZ ARMAS**  
D.N.I N.° 73180587  
Celular: 921289817

## DEFINICIONES CONCEPTUALES DE LAS CATEGORÍAS Y SUB CATEGORÍAS

### I. Categoría Elementos de la relación laboral:

- **Indicios de laboralidad:** Aquellos hechos o circunstancias concretas que permiten inferir o identificar la existencia de una relación de trabajo que no es evidente o que no se encuentra clara de manera directa o articulada.

- **La subordinación de las plataformas digitales:** La subordinación tecnológica o dependencia digital, se manifiesta a través de la plataforma prestadora de servicio, mediante el cual se organiza y controla el trabajo.

### II. Categoría El principio de la Primacía de la Realidad:

- **Principio de primacía de realidad en los contratos de los conductores:** En aplicación del principio de la primacía de la realidad se presume que existe un vínculo laboral, por lo que nuestro ordenamiento y jurisprudencia lo consideran un instrumento esencial para calificar la naturaleza de los servicios que prestan los conductores por la plataforma digital.

- **Jurisprudencia Internacional:** Permite no sólo delimitar el alcance de los derechos fundamentales sino armonizarlos entre sí para mostrar su interconexión e interdependencia a fin de contribuir a su plena efectividad.

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO N.º01 QUE MIDE RECONOCIMIENTO DE LA CONDICIÓN DE TRABAJADOR - ESPECIALISTAS DE DERECHO

CATEGORIA	SUBCATEGORIA	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES
			PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Elementos de la relación laboral	indicios de laboralidad	¿Qué se entiende por indicios de laboralidad?	X		X		X		
		¿Considera usted que existen indicios suficientes para reconocer a los conductores de plataformas digitales como trabajadores?	X		X		X		
	La subordinación en las plataformas digitales	¿Cuál es el elemento determinante para afirmar que existe una relación de naturaleza laboral?	X		X		X		
		¿Considera usted que existe subordinación entre los dueños de las plataformas digitales y los taxistas?	X		X		X		
El principio de la Primacía de la Realidad	Alcances del principio de primacía de realidad en los contratos de los conductores prestadores de servicio de transporte	En caso existan indicios suficientes de laboralidad ¿el principio de la primacía de la realidad sería determinante para el reconocimiento de la condición de trabajador a los conductores de plataformas digitales?	X		X		X		
		¿Considera usted que los contratos que realizan las plataformas de taxi y los conductores mediante la afiliación de términos y condiciones se han desnaturalizado?	X		X		X		
	Jurisprudencia internacional	¿Tiene conocimiento si en otras legislaciones se configura a los trabajadores de aplicaciones digitales de servicio de taxi como trabajadores?	X		X		X		

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO N.º02 QUE MIDE RECONOCIMIENTO DE LA CONDICIÓN DE TRABAJADOR - TAXISTA

CATEGORIA	SUBCATEGORIA	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES
			PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Elementos de la relación laboral	indicios de laboralidad	¿Usted está sujeto a directrices y lineamientos establecidos por las plataformas digitales?	X		X		X		
		¿Usted se siente identificado como trabajador de la plataforma digital?	X		X		X		
		De acuerdo con el servicio que ustedes brindan a través de las plataformas digitales. ¿La aplicación les brinda algún tipo de facilidades y/o beneficios?	X		X		X		
		La plataforma digital a la que se encuentran afiliados realiza algún tipo de seguimiento en la prestación de servicio que brindan?	X		X		X		
	La subordinación en las plataformas digitales	De acuerdo con el servicio que ustedes brindan a través de las plataformas digitales ¿Qué tipo de restricciones tienen al prestar el servicio?	X		X		X		
		¿Qué tipo de penalidades aplica la aplicación en caso de incumplimiento de las restricciones establecidas?	X		X		X		
El principio de la Primacía de la Realidad	Alcances del principio de primacía de realidad en los contratos de los conductores prestadores de servicio de transporte	¿Tiene usted conocimiento de los elementos de un contrato laboral?	X		X		X		
		Entendiendo a la subordinación como el poder de dirección que tiene un empleador sobre un trabajador ¿Considera usted que en la realidad se encuentra bajo una subordinación laboral?	X		X		X		
	Legislación internacional	¿Tiene usted conocimiento que en otros países existen sentencias que reconocen a los conductores de plataformas digitales como trabajadores?	X		X		X		

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

### Observaciones:

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable [x]           Aplicable después de corregir [ ]           No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del validador: JORGE LUIS BELTRAN RODAS

DNI: 71043767

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01	Bachiller en Derecho - Universidad Cesar Vallejo - 2014
02	Abogado - Universidad Cesar Vallejo - 2015
03	Maestro en Gestión Pública - Universidad Cesar Vallejo - 2018

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Entidad	Años de experiencia	Cargo/Función
01	Estudio Jurídico Pisfil & Asociados	1 año	Abogado
02	Dirección Regional de Salud	09 meses	Abogado
03	Municipalidad del Centro Poblado de San Ignacio	01 año	Abogado
04	Dirección Regional de Salud	02 meses	Abogado
05	Estudio Jurídico Pisfil & Asociados	10 meses	Abogado

06	Estudio Jurídico Zavaleta & Corvera Abogados	06 meses	Abogado
07	Universidad César Vallejo	05 meses	Docente a Tiempo Completo

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Jorge Luis Beltrán Rodas  
C.A.S. N° 2894  
ABOGADO

---

DNI N°71043767

26 de mayo del 2022



## CARTA DE PRESENTACIÓN

**Dr. Juan Francisco Salazar Llano**  
Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos, y, asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de la de la Facultad de Derecho y Humanidades – Programa Académico de Derecho de la Universidad César Vallejo Filial Chimbote, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar una investigación con el objetivo de obtener el grado académico de Abogado.

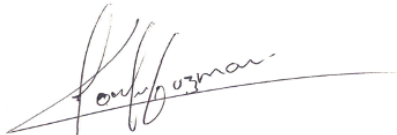
El título de la presente investigación es: ***“Reconocimiento de la condición de trabajador de los conductores prestadores de servicio de transporte en las plataformas digitales en Perú.”*** y siendo imprescindible contar con la evaluación de docentes especializados para poder aplicar el instrumento en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotado conocimiento de la variable y problemática, y sobre el cual realiza su ejercicio profesional.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que presta a la presente.

Atentamente.



**NEVENKA LUCIA KONFU GUZMAN**  
D.N.I N.° 73184948  
Celular: 960227151



**ERICKA ADELAYDA RODRIGUEZ ARMAS**  
D.N.I N.°73180587  
Celular: 921289817

## DEFINICIONES CONCEPTUALES DE LAS CATEGORÍAS Y SUB CATEGORÍAS

### III. Categoría Elementos de la relación laboral:

- **Indicios de laboralidad:** Aquellos hechos o circunstancias concretas que permiten inferir o identificar la existencia de una relación de trabajo que no es evidente o que no se encuentra clara de manera directa o articulada.

- **La subordinación de las plataformas digitales:** La subordinación tecnológica o dependencia digital, se manifiesta a través de la plataforma prestadora de servicio, mediante el cual se organiza y controla el trabajo.

### IV. Categoría El principio de la Primacía de la Realidad:

#### Dimensiones:

- **Principio de primacía de realidad en los contratos de los conductores:** En aplicación del principio de la primacía de la realidad se presume que existe un vínculo laboral, por lo que nuestro ordenamiento y jurisprudencia lo consideran un instrumento esencial para calificar la naturaleza de los servicios que prestan los conductores por la plataforma digital.

- **Jurisprudencia Internacional:** Permite no sólo delimitar el alcance de los derechos fundamentales sino armonizarlos entre sí para mostrar su interconexión e interdependencia a fin de contribuir a su plena efectividad

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO N.º01 QUE MIDE RECONOCIMIENTO DE LA CONDICIÓN DE TRABAJADOR - ESPECIALISTAS DE DERECHO

CATEGORIA	SUBCATEGORIA	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES
			PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Elementos de la relación laboral	indicios de laboralidad	¿Qué se entiende por indicios de laboralidad?	X		X		X		
		¿Considera usted que existen indicios suficientes para reconocer a los conductores de plataformas digitales como trabajadores?	X		X		X		
	La subordinación en las plataformas digitales	¿Cuál es el elemento determinante para afirmar que existe una relación de naturaleza laboral?	X		X		X		
		¿Considera usted que existe subordinación entre los dueños de las plataformas digitales y los taxistas?	X		X		X		
El principio de la Primacía de la Realidad	Alcances del principio de primacía de realidad en los contratos de los conductores prestadores de servicio de transporte	En caso existan indicios suficientes de laboralidad ¿el principio de la primacía de la realidad sería determinante para el reconocimiento de la condición de trabajador a los conductores de plataformas digitales?	X		X		X		
		¿Considera usted que los contratos que realizan las plataformas de taxi y los conductores mediante la afiliación de términos y condiciones se han desnaturalizado?	X		X		X		
	Jurisprudencia internacional	¿Tiene conocimiento si en otras legislaciones se configura a los trabajadores de aplicaciones digitales de servicio de taxi como trabajadores?	X		X		X		

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO N.º02 QUE MIDE RECONOCIMIENTO DE LA CONDICIÓN DE TRABAJADOR - TAXISTA

CATEGORIA	SUBCATEGORIA	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES
			PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Elementos de la relación laboral	indicios de laboralidad	¿Usted está sujeto a directrices y lineamientos establecidos por las plataformas digitales?	X		X		X		
		¿Usted se siente identificado como trabajador de la plataforma digital?	X		X		X		
		De acuerdo con el servicio que ustedes brindan a través de las plataformas digitales. ¿La aplicación les brinda algún tipo de facilidades y/o beneficios?	X		X		X		
		La plataforma digital a la que se encuentran afiliados realiza algún tipo de seguimiento en la prestación de servicio que brindan?	X		X		X		
	La subordinación en las plataformas digitales	De acuerdo con el servicio que ustedes brindan a través de las plataformas digitales ¿Qué tipo de restricciones tienen al prestar el servicio?	X		X		X		
		¿Qué tipo de penalidades aplica la aplicación en caso de incumplimiento de las restricciones establecidas?	X		X		X		
El principio de la Primacía de la Realidad	Alcances del principio de primacía de realidad en los contratos de los conductores prestadores de servicio de transporte	¿Tiene usted conocimiento de los elementos de un contrato laboral?	X		X		X		
		Entendiendo a la subordinación como el poder de dirección que tiene un empleador sobre un trabajador ¿Considera usted que en la realidad se encuentra bajo una subordinación laboral?	X		X		X		
	Legislación internacional	¿Tiene usted conocimiento que en otros países existen sentencias que reconocen a los conductores de plataformas digitales como trabajadores?	X		X		X		

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO RECONOCIMIENTO DE LA CONDICIÓN DE TRABAJADOR

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: . Aplicable       Aplicable después de corregir       No aplicable

Apellidos y nombres del validador: *Salay Llano Juan Francisco*.

DNI: *44137812*

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01	<i>Doctor en Administración.</i>
02	<i>Lic. en Administración.</i>

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01	<i>Docente universitario de investigación.</i>
02	<i>Coordinador escuela de administración.</i>
03	

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

*Salay*  
FIRMA Y SELLO  
*44137812*



26 de mayo del 2022

## Anexo 06. Transcripción de entrevistas

### ENTREVISTA N°01

#### GUÍA 01 - ABOGADOS Y JUECES ESPECIALISTAS EN MATERIA LABORAL

Buenos días /buenas tardes, en esta oportunidad se realizará la presente entrevista, relacionada con la investigación titulada “Reconocimiento de la condición de trabajador de los conductores prestadores de servicio de transporte en las plataformas digitales en Perú”

Datos personales: Juez Anónimo

**1. ¿Qué se entiende por indicios de laboralidad?**

Los indicios de laboralidad son aquellos hechos en los cuales una persona hace una prestación de servicio y recibe un pago por ello.

**2. ¿Considera usted que existen indicios suficientes para reconocer a los conductores de plataformas digitales como trabajadores? ¿Por qué?**

Sí, porque se evidencia el indicio principal la prestación personal de servicios, así como la subordinación.

**3. ¿Cuál es el elemento determinante para afirmar que existe una relación de naturaleza laboral? ¿Por qué?**

Desde mi óptica considero que los 3 elementos son la prestación personal de servicio, remuneración y subordinación, en conjunto se debe determinar la relación de naturaleza laboral.

**4. ¿Considera usted que existe subordinación entre los dueños de las plataformas digitales y los taxistas? ¿Por qué?**

Sí, existe una subordinación porque los dueños de las plataformas establecen las reglas con las que los taxistas deben prestar el servicio.

**5. ¿Considera usted que el método de “intermediación” utilizado por las plataformas digitales es una forma de huida del ordenamiento laboral? ¿Por qué?**

Sí, considero que ha originado una simulación de la relación laboral.

- 6. En caso existan indicios suficientes de laboralidad ¿el principio de la primacía de la realidad sería determinante para el reconocimiento de la condición de trabajador a los conductores de plataformas digitales? ¿Por qué?**

Sí, porque a través de este principio se evidencian los hechos principales, en este caso aquellos que dan origen a la relación de trabajo.

- 7. ¿Considera usted que los contratos que realizan las plataformas de taxi y los conductores mediante la afiliación de términos y condiciones se han desnaturalizado? ¿Por qué?**

Sí, considero que se ha desnaturalizado puesto que aparentan una relación mercantil, cuando en la realidad se evidencia que es una relación laboral.

- 8. ¿Tiene conocimiento si en otras legislaciones se configura a los trabajadores de aplicaciones digitales de servicio de taxi como trabajadores?**

Sí, en Europa para ser exacto España; también en Argentina hay una jurisprudencia que establece el derecho a la sindicalización de los conductores de plataformas, lo que evidencia que hay una relación laboral.

## **ENTREVISTA N°02**

### **GUÍA 01 - ABOGADOS Y JUECES ESPECIALISTAS EN MATERIA LABORAL**

**Buenos días /buenas tardes, en esta oportunidad se realizará la presente entrevista, relacionada con la investigación titulada “Reconocimiento de la condición de trabajador de los conductores prestadores de servicio de transporte en las plataformas digitales en Perú”**

**Datos personales: Juez Anónimo**

**1. ¿Qué se entiende por indicios de laboralidad?**

Los indicios de laboralidad son aquellos elementos que configuran una existencia o relación laboral, dentro de ellos tenemos control de la empresa, integración del trabajador a la empresa, tiempo y horario, pago de una remuneración, entre otros.

**2. ¿Considera usted que existen indicios suficientes para reconocer a los conductores de plataformas digitales como trabajadores? ¿Por qué?**

Sí, puesto que en algunas aplicaciones que tengo conocimiento como es el caso de Uber se evidencian indicios de laboralidad, como poder de dirección, poder sancionador, ajenidad entre otros.

**3. ¿Cuál es el elemento determinante para afirmar que existe una relación de naturaleza laboral? ¿Por qué?**

Considero que los tres elementos son importantes, sin embargo acreditar la subordinación es un tanto más tedioso, por tanto si se acredita la subordinación sería determinante para reconocer la relación laboral.

**4. ¿Considera usted que existe subordinación entre los dueños de las plataformas digitales y los taxistas? ¿Por qué?**

Considero que para determinar si existe subordinación entre las plataformas digitales y los taxistas es necesario estudiar cada caso específico, puesto que en cada uno de ellos se encuentran



particularidades que son importantes para determinar si existe este elemento.

- 5. ¿Considera usted que el método de “intermediación” utilizado por las plataformas digitales es una forma de huida del ordenamiento laboral? ¿Por qué?**

Sí, definitivamente en algunos casos los empresarios emplean este método que se presenta como una economía colaborativa pero que posterior a ello se va desnaturalizando.

- 6. En caso existan indicios suficientes de laboralidad ¿el principio de la primacía de la realidad sería determinante para el reconocimiento de la condición de trabajador a los conductores de plataformas digitales? ¿Por qué?**

Sí, el principio de primacía de la realidad es aquel característico del derecho de trabajo, se utiliza para aquellas relaciones que formalmente no se establecen como laborales pero que en la práctica si se evidencia tal relación.

- 7. ¿Considera usted que los contratos que realizan las plataformas de taxi y los conductores mediante la afiliación de términos y condiciones se han desnaturalizado? ¿Por qué?**

Sí, considero que en líneas generales si se ha desnaturalizado, puesto que ellos plantean ser una aplicación intermediaria, sin embargo se evidencia el poder de dirección, la forma en la que la aplicación quiere que el taxista brinde el servicio, pese a ello debe estudiarse cada caso específico para evidenciar tal desnaturalización.

- 8. ¿Tiene conocimiento si en otras legislaciones se configura a los trabajadores de aplicaciones digitales de servicio de taxi como trabajadores?**

Sí, algunos de los países tercermundistas ya han regulado este tipo de prestación, tenemos a España, Francia y otros.

## ENTREVISTA N°03

### **GUÍA 01 - ABOGADOS Y JUECES ESPECIALISTAS EN MATERIA LABORAL**

Buenos días /buenas tardes, en esta oportunidad se realizará la presente entrevista, relacionada con la investigación titulada “Reconocimiento de la condición de trabajador de los conductores prestadores de servicio de transporte en las plataformas digitales en Perú”

**Datos personales:** Sabino Ponce Roso (Abogado)

**1. ¿Qué se entiende por indicios de laboralidad?**

Respondió: Los indicios de laboralidad, como se invita a entenderla, también llamado rasgos de laboralidad, son manifestaciones de conductas que alteran la relación primigenia para convertirla o asemejarla a una relación laboral. Por lo que, con estos indicios se buscará reconocer la aparente relación contractual de naturaleza diferente a la laboral, para que así se pueda adoptar a esta.

**2. ¿Considera usted que existen indicios suficientes para reconocer a los conductores de plataformas digitales como trabajadores? ¿Por qué?**

Respondió: Cuando hablamos del reconocimiento del vínculo laboral, debemos atender a cada caso en particular por los indicios de laboralidad que se puedan presentar, por ejemplo, un trabajador de taxi que labora 20 horas a la semana frente a otro que trabaja 48 horas a la semana, ¿vamos a reconocerle un vínculo laboral de naturaleza part time al taxista? ¿Quién controla que no se pase de la jornada para su régimen? ¿Qué pasa si decide hacer una semana más horas y otra menos? ¿Limitarlo no resultaría una vulneración al derecho a la libertad de trabajo? Consideramos que debemos atender cada caso en particular y llegar a la estandarización de criterios a través del canal legislativo o jurisprudencial.

**3. ¿Cuál es el elemento determinante para afirmar que existe una relación de naturaleza laboral? ¿Por qué?**

Respondió: Tradicionalmente se concibe a la subordinación como un elemento fundamental de una relación laboral, toda vez que la subordinación manifiesta el status superior o inferior en el que una de las partes se encuentra frente a la otra, lo cual se da en la relación de trabajo.

**4. ¿Considera usted que existe subordinación entre los dueños de las plataformas digitales y los taxistas? ¿Por qué?**

Respondió: El derecho laboral, en base a mi experiencia, resulta tener una respuesta diferente para cada caso en particular, toda vez que cuando hablamos de figuras nuevas que retan al derecho laboral y su concepción tradicionalista, debemos ser muy cuidadosos en no alterar la naturaleza de estas instituciones al flexibilizarlas, pues no pretendamos que una relación laboral tenga una subordinación intermitente en el que por ratos existe subordinación y por otros ratos no o que los ingresos que perciba el trabajador dependerá de las horas de trabajo superando las 8 horas diarias o 48 horas semanales para tener una calidad de vida estándar.

**5. ¿Considera usted que el método de “intermediación” utilizado por las plataformas digitales es una forma de huida del ordenamiento laboral? ¿Por qué?**

Respondió: De cierto modo sí, toda vez que se justifican en que son los intermediarios entre la persona que realmente contrata el servicio y la persona que lo presta. Pero, la ventaja que tenemos es que la figura de la intermediación laboral existe, por lo cual, aplicando la flexibilización laboral, podemos adaptar este concepto a esta “justificación injustificada” de las plataformas digitales.

**6. En caso existan indicios suficientes de laboralidad ¿el principio de la primacía de la realidad sería determinante para el reconocimiento de la condición de trabajador a los conductores de plataformas digitales? ¿Por qué?**

Respondió: Resultaría inapropiado no aplicar la primacía de la realidad cuando la controversia es el reconocimiento de vínculo laboral, toda vez que siempre se presentará un argumento “A” que diga que sí es trabajador y un argumento “B” que diga que no lo es, por lo que la primacía de la realidad intervendrá como un dirimente del asunto.

**7. ¿Considera usted que los contratos que realizan las plataformas de taxi y los conductores mediante la afiliación de términos y condiciones se han desnaturalizado? ¿Por qué?**

Respondió: Resultaría parcialmente utópico pensar que una persona se convertiría en trabajador al presionar un clic en los términos y condiciones que mucho de nosotros realizamos al contratar algún servicio o al instalar alguna aplicación, pero que esto mismo sea condición para trabajar estamos ante el concepto de “flexibilización laboral”. Esto lo que hace es sacar al derecho laboral del debate sobre que los avances tecnológicos retan la pervivencia del derecho laboral. Sin embargo, no debemos alterar la naturaleza de las instituciones laborales bajo el argumento de “flexibilización” para indicar que estamos ante una relación laboral (en referencia al contra laboral), consideramos que en nuestra legislación esto no es dable, por lo que, lo que pueda pasar a futuro ya será materia de discusión en su momento.

**8. ¿Tiene conocimiento si en otras legislaciones se configura a los trabajadores de aplicaciones digitales de servicio de taxi como trabajadores?**

Respondió: En los países de la Unión Europea ya se está uniformizando los criterios jurisprudenciales sobre el asunto, siendo desde nuestra perspectiva el país de España uno de los que marca un antes y un después de la situación de trabajadores en plataformas digitales, en el caso de los delivery, sin embargo, España dentro de su legislación permite tener alcances también a los trabajadores de servicio de taxi.

## ENTREVISTA N°04

### **GUÍA 01 - ABOGADOS Y JUECES ESPECIALISTAS EN MATERIA LABORAL**

**Buenos días /buenas tardes, en esta oportunidad se realizará la presente entrevista, relacionada con la investigación titulada “Reconocimiento de la condición de trabajador de los conductores prestadores de servicio de transporte en las plataformas digitales en Perú”**

#### **Datos personales:**

##### **1. ¿Qué se entiende por indicios de laboralidad?**

Respondió: Los indicios de laboralidad hacen referencia a las manifestaciones externas existente entre una persona que presta servicios y aquella que contrata dichos servicios que permiten identificar si la primera está subordinada a la segunda o no. El indicio clásico es la emisión de instrucciones u órdenes por parte del beneficiario de esos servicios que el trabajador debe cumplir. También son indicios clásicos que el capitalista es el propietario de los medios de producción y el trabajador aporta simple mano de obra, así como, la fijación al trabajador de un horario y la prestación del servicio en el centro de trabajo propiedad del empresario, entre otros.

Ahora, tenemos que los indicios de laboralidad son manifestaciones de subordinación del modelo organizativo del siglo pasado que hoy en día no se encuentran en las empresas del nuevo siglo –especialmente en empresas de organizadas en la nueva era digital– precisamente porque su modelo organizativo es nuevo. De esta forma, es necesario buscar nuevas herramientas que permitan identificar correctamente a los sujetos que necesitan protección a pesar de que las formas organizativas hayan cambiado.

También se entiende por indicio de laboralidad cuando se configura la presencia de la relación laboral entre el supuesto empleador y el supuesto trabajador, en razón de que al menos uno de ellos (con seguridad será el trabajador) postulará la existencia de la referida relación.

El numeral 23.2 del artículo 23 de la Ley N° 29497, establece que: “Acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario”.

Por otro lado, podemos tener indicios de laboralidad cuando se presenten los siguientes hechos:

- a) control sobre la prestación o la forma en que esta se ejecuta;
- b) integración de la demandante en la estructura organizacional de la emplazada;
- c) prestación ejecutada dentro de un horario determinado;
- d) prestación de cierta duración y continuidad;
- e) suministro de herramientas y materiales a la demandante para la prestación del servicio;
- f) pago de remuneración a la demandante; y,
- g) reconocimiento de derechos laborales, tales como las vacaciones anuales, las gratificaciones y los descuentos para los sistemas de pensiones de salud.

**2. ¿Considera usted que existen indicios suficientes para reconocer a los conductores de plataformas digitales como trabajadores? ¿Por qué?**

Respondió: Si, en tanto se dan el hecho de que el trabajo se realiza según las instrucciones y bajo el control de otra persona mediante un aplicativo; que el mismo implica la integración del trabajador en la organización de la empresa; que es efectuado única o principalmente en beneficio de otra persona; que debe ser ejecutado personalmente por el trabajador, dentro de un horario determinado, o en el lugar indicado o aceptado por quien solicita el trabajo; que el trabajo es de cierta duración y tiene cierta continuidad.

**3. ¿Cuál es el elemento determinante para afirmar que existe una relación de naturaleza laboral?**

Respondió: La subordinación, en tanto que, a es el elemento diferenciador del contrato de trabajo respecto a otros de prestación de servicios.

La subordinación o dependencia es el elemento característico de la relación laboral. Se deduce de diversos elementos, entre los que destacan:

el poder de dirección, incluyendo el ius variandi, el poder disciplinario y el horario de trabajo. La subordinación ha sufrido un fenómeno de espiritualización a lo largo de los siglos, al punto de ser hoy en día únicamente la debida en razón del oficio. Lo cual la hace compatible con las libertades de diseño y ejecución de la modalidad de la prestación de los servicios.

**4. ¿Considera usted que existe subordinación entre los dueños de las plataformas digitales y los taxistas? ¿Por qué?**

Respondió: Si, en tanto el chofer taxista no tiene clientes propios, sino que estos pertenecen a la empresa, inclusive después del servicio. Los choferes no tienen la libertad de escoger a qué cliente se va atender, pudiendo solamente rechazar o aceptar al cliente que la compañía indique; y, el personal taxista está sujeto a las directrices establecidas por el empresario en su aplicativo, esto es, no existe independencia por el uso del aplicativo.

**5. ¿Considera usted que el método de “intermediación” utilizado por las plataformas digitales es una forma de huida del ordenamiento laboral? ¿Por qué?**

Respondió: Si existe un intento de huida del ordenamiento laboral, en tanto la plataforma confiere al prestador del servicio, al menos aparentemente, elasticidad en las condiciones de ejecución del servicio, flexibilidad para su organización e incluso autonomía para aceptar o rechazar las tareas asignadas, en función de los requerimientos del cliente y de su propia disponibilidad personal en cada momento.

La discusión sobre la naturaleza laboral o no de la prestación de servicios en un intento de huida del ordenamiento laboral no constituye ciertamente novedad alguna en el ámbito del Derecho del Trabajo, pues se busca reducir los costos laborales (pago de beneficios sociales), tradicionalmente se han buscado fórmulas para escapar del manto protector que este sector del ordenamiento garantiza



**6. En caso existan indicios suficientes de laboralidad ¿el principio de la primacía de la realidad sería determinante para el reconocimiento de la condición de trabajador a los conductores de plataformas digitales? ¿Por qué?**

Respondió: En innumerables jurisprudencias se ha visto la importancia que tiene la aplicación del Principio de Primacía de la realidad, pues atendiendo a la nueva modalidad de trabajo, resulta trascendental analizar lo que sucede en el día a día de la relación contractual, que lo establecido en la letra del contrato (civil en estos casos), que puede ser contradictorio o distante de la realidad.

**7. ¿Considera usted que los contratos que realizan las plataformas de taxi y los conductores mediante la afiliación de términos y condiciones se han desnaturalizado? ¿Por qué?**

Respondió: Si, en tanto que las plataformas de taxi, no son más que una modalidad de organización para la prestación de servicios al público por parte del propietario del aplicativo (empresario), quien además requiere de personal que ejecute conforme a lo establecido en el aplicativo. Además, en muchos casos se deja la opción para que los clientes califiquen el servicio otorgado, lo cual es evaluado por el empresario contratante.

**8. ¿Tiene conocimiento si en otras legislaciones se configura a los trabajadores de aplicaciones digitales de servicio de taxi como trabajadores?**

Respondió: En España por Ley 12/2021, de 28 de septiembre de 2021, se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre de 2015, para garantizar los derechos la *“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”.*

## **ENTREVISTA A TAXISTA AFILIADO A LA PLATAFORMA DIGITAL MAXIM**

### **ENTREVISTA N°05**

#### **GUÍA 02 - TAXISTA AFILIADO A LA PLATAFORMA DIGITAL MAXIM**

**Buenos días /buenas tardes, en esta oportunidad se realizará la presente entrevista, relacionada con la investigación titulada “Reconocimiento de la condición de trabajador de los conductores prestadores de servicio de transporte en las plataformas digitales en Perú”**

**Datos personales: Anónimo**

- 1. ¿Usted está sujeto a directrices y lineamientos establecidos por las plataformas digitales?**

Respondió: Sí, en caso de negarnos a realizar servicios de taxis, nos sancionan mandándonos menos servicios, también debemos realizar el servicio de acuerdo a las recomendaciones que nos brinda la aplicación si corremos el riesgo de que nos califiquen bajo y por ello nos pueden desconectar de la aplicación.

- 2. ¿Usted se siente identificado como trabajador de la plataforma digital?**

Respondio: Si me siento identificado con Maxim puesto que tengo mi logo, con ello rapido me distinguen que soy conductor de aplicativo.

- 3. De acuerdo con el servicio que ustedes brindan a través de las plataformas digitales. ¿La aplicación les brinda algún tipo de facilidades y/o beneficios?**

Respondió: Bueno, en la sección anuncio se nos menciona que si nosotros incorporamos usuarios para que se bajen la aplicación nos dan 5 soles, además por brindar un número de servicios específicos se nos depositan bonos y bueno la facilidad es que podemos realizar nuestro trabajo sin horario.

- 4. La plataforma digital a la que se encuentran afiliados realiza algún tipo de seguimiento en la prestación de servicio que brindan?**

Respondió: Sí, cuando realizamos mal el servicio, incumplimos reglas establecidas como cancelar el servicio, la aplicación se contacta con

nosotros para preguntar lo que sucedió, en algunos casos también se contacta con los clientes para verificar que ellos cancelaron el servicio.

**5. De acuerdo con el servicio que ustedes brindan a través de las plataformas digitales ¿Qué tipo de restricciones tienen al prestar el servicio?**

Respondió: Los que se nos prohíbe, por más que el precio del servicio sea bajo no cancelamos, estamos prohibidos a cancelar el servicio si cancelo no me mandan más servicios, tampoco podemos desconectar la aplicación cuando hayamos iniciado el servicio (por ejemplo cuando se nos apaga el celular) de lo contrario tenemos que presentar una justificación del motivo por que nos desconectamos si no nos están llamando de la aplicación, otra restricción es que no podemos dar nuestra tarjeta personal para el servicio ya que en la aplicación se menciona que existe una sanción.

**6. De acuerdo con el servicio que ustedes brindan a través de las plataformas digitales ¿Qué tipo de penalidades aplica la aplicación en caso de incumplimiento de las restricciones establecidas?**

Respondió: Cuando no cumplimos las reglas la máxima penalidad es la desconexión.

**7. ¿Tiene usted conocimiento de los elementos de un contrato laboral?**

Respondió: No, solo he trabajado en tema de colectivo o taxis.

**8. Entendiendo a la subordinación como el poder de dirección que tiene un empleador sobre un trabajador ¿Considera usted que en la realidad se encuentra bajo una subordinación laboral?**

Respondió: Sí, porque si yo no llego a la cantidad del objetivo, ellos lo toman como que el conductor no presenta interés en el trabajo, lo más bajo que la aplicación se requiere es realizar 80 servicios y si no llegamos a ello, la aplicación no nos designa servicios como antes.

**9. ¿Tiene usted conocimiento que en otros países existen sentencias que reconocen a los conductores de plataformas digitales como trabajadores?**

Respondió: No, es una noticia

## ENTREVISTA N°06

### **GUÍA 02 - TAXISTA AFILIADO A LA PLATAFORMA DIGITAL MAXIM**

**Buenos días /buenas tardes, en esta oportunidad se realizará la presente entrevista, relacionada con la investigación titulada “Reconocimiento de la condición de trabajador de los conductores prestadores de servicio de transporte en las plataformas digitales en Perú”**

**Datos personales: Anónimo**

**1. ¿Usted está sujeto a directrices y lineamientos establecidos por las plataformas digitales?**

Respondió: Bueno, nosotros tenemos un reglamento de trabajo que debemos cumplir, aquel que se encuentra en la plataforma.

**2. ¿Usted se siente identificado como trabajador de la plataforma digital?**

Respondió: Yo sí me siento identificado, por la propaganda de Maxim pegada, cada 14 días me hace actualizar el fotocontrol, de esa forma me pagará los 200 mensual por llevar el logo de la aplicación.

**3. De acuerdo con el servicio que ustedes brindan a través de las plataformas digitales. ¿La aplicación les brinda algún tipo de facilidades y/o beneficios?**

Respondió: La aplicación nos da doscientos mensuales soles si pegamos sus sticker en el vehículo, también nos da un bono que periódicamente se nos va haciendo más difícil, primero por ejemplo cada 50 servicios que hacíamos nos abonaban 80 soles, pero después iba incrementando el número de servicios, además nos da charlas de que debemos hacer y cómo actuar.

**4. La plataforma digital a la que se encuentran afiliados realiza algún tipo de seguimiento en la prestación de servicio que brindan?**

Respondió: Claro, la empresa está pendiente de nosotros constantemente, por la aplicación, también tenemos un grupo de whatsapp y Telegram con el administrador de la aplicación que es Rusa.

**5. De acuerdo con el servicio que ustedes brindan a través de las plataformas digitales ¿Qué tipo de restricciones tienen al prestar el servicio?**

Respondió: A veces el cliente nos pide nuestro número de celular y el aplicativo no quiere que le brindemos al usuario, es una regla que no se debe de dar. Nos pide que tengamos nuestra licencia, documentos de carros al día (tarjeta de propiedad y seguro), foto control cada 14 días y documentos de que no tengamos antecedentes penales.

**6. De acuerdo con el servicio que ustedes brindan a través de las plataformas digitales ¿Qué tipo de penalidades se aplica en caso de incumplimiento de las restricciones establecidas?**

Respondió: Como penalidades tenemos que nos dan menos cantidad de servicios, también nos pueden desconectar en caso sea un incumplimiento grave.

**7. ¿Tiene usted conocimiento de los elementos de un contrato laboral?**

Respondió: No tengo conocimiento.

**8. Entendiendo a la subordinación como el poder de dirección que tiene un empleador sobre un trabajador ¿Considera usted que en la realidad se encuentra bajo una subordinación laboral?**

Respondió: Desconozco del tema

**9. ¿Tiene usted conocimiento que en otros países existen sentencias que reconocen a los conductores de plataformas digitales como trabajadores?**

Respondió: No tengo conocimiento.

## ENTREVISTA N°07

### **GUÍA 02 - TAXISTA AFILIADO A LA PLATAFORMA DIGITAL MAXIM**

**Buenos días /buenas tardes, en esta oportunidad se realizará la presente entrevista, relacionada con la investigación titulada “Reconocimiento de la condición de trabajador de los conductores prestadores de servicio de transporte en las plataformas digitales en Perú”**

**Datos personales: Anónimo**

**1. ¿Usted está sujeto a directrices y lineamientos establecidos por las plataformas digitales?**

Respondió: Sí, estamos sujetos a reglas que se encuentran especificadas en la aplicación y también a la calificación del usuario. La baja calificación influye en la imagen como conductor.

**2. ¿Usted se siente identificado como trabajador de la plataforma digital?**

Respondió: Sí, hace unas semanas recogí en la oficina de Maxim las pegatinas de la aplicación, por ponerlas me pagaran mensual.

**3. De acuerdo con el servicio que ustedes brindan a través de las plataformas digitales. ¿La aplicación les brinda algún tipo de facilidades y/o beneficios?**

Respondió: Claro, Maxim me otorga bonos por la cantidad de servicios que realizó, a más servicios más ganancia, puede corresponder a sumas de ochenta soles, cien soles, ciento veinticinco soles

**4. La plataforma digital a la que se encuentran afiliados realiza algún tipo de seguimiento en la prestación de servicio que brindan?**

Respondió: Sí, para ello la plataforma pide una calificación al cliente mediante la cual usuario en un puntaje de uno a cinco estrellas siendo uno un mal servicio y cinco un buen servicio determinan nuestro desempeño.

**5. De acuerdo con el servicio que ustedes brindan a través de las plataformas digitales ¿Qué tipo de restricciones tienen al prestar el servicio?**

Respondió: Bueno yo no lo veo como restricciones, lo veo como unas reglas que la verdad son beneficiosas para la aplicación, para el usuario y de cierto modo termina ayudándonos para obtener más servicios. Algunas de ellas son cumplir con los requisitos para poder ingresar, documentos del vehículo, papeles al día, el tema del buen servicio también es importante servirle bien, todas esas cosas son parte de las reglas.

**6. De acuerdo con el servicio que ustedes brindan a través de las plataformas digitales ¿Qué tipo de penalidades aplica la aplicación en caso de incumplimiento de las restricciones establecidas?**

Respondió: Tengo entendido que la acumulación de faltas te restringe más funciones, pero no lo he experimentado.

**7. ¿Tiene usted conocimiento de los elementos de un contrato laboral?**

Respondió: No tengo conocimiento.

**8. Entendiendo a la subordinación como el poder de dirección que tiene un empleador sobre un trabajador ¿Considera usted que en la realidad se encuentra bajo una subordinación laboral?**

Respondió: No, porque no tengo ningún horario.

**9. ¿Tiene usted conocimiento que en otros países existen sentencias que reconocen a los conductores de plataformas digitales como trabajadores?**

Respondió: No tengo conocimiento.



## Anexo 07. Cuadro de categorización de resultados

**Tabla 3. Cuadro de categorización de resultados**

OBJETIVO	CATEGORÍA	SUB CATEGORÍA	ENTREVISTADO N°01 “JUEZ LABORAL DE LA CORTE SUPERIOR DEL SANTA”	ENTREVISTADO N°02 “JUEZ LABORAL DE LA CORTE SUPERIOR DEL SANTA”	ENTREVISTADO N°03 “ABOGADOS ESPECIALISTA EN MATERIA LABORAL”	ENTREVISTADO N°04 “ABOGADOS ESPECIALISTA EN MATERIA LABORAL”
Determinar la existencia de indicios de laboralidad entre los conductores y los dueños de las plataformas digitales en el Perú.	Elementos de la relación laboral	Indicios de laboralidad	Los indicios de laboralidad son aquellos hechos en los cuales una persona hace una prestación de servicio y recibe un pago por ello.	Los indicios de laboralidad son aquellos elementos que configuran una existencia o relación laboral, dentro de ellos tenemos control de la empresa, integración del trabajador a la empresa, tiempo y horario, pago de una remuneración, entre otros.	Los indicios de laboralidad, como se invita a entenderla, también llamado rasgos de laboralidad, son manifestaciones de conductas que alteran la relación primigenia para convertirla o asemejarla a una relación laboral. Por lo que, con estos indicios se buscará reconocer la aparente relación contractual de naturaleza diferente a la laboral, para que así se pueda adoptar a esta.	Los indicios de laboralidad hacen referencia a las manifestaciones externas existente entre una persona que presta servicios y aquella que contrata dichos servicios que permiten identificar si la primera está subordinada a la segunda o no. El indicio clásico es la emisión de instrucciones u órdenes por parte del beneficiario de esos servicios que el trabajador debe cumplir. También son indicios clásicos que el capitalista es el propietario de los medios de producción y el trabajador aporta simple mano de obra, así como, la fijación al trabajador de un horario

y la prestación del servicio en el centro de trabajo propiedad del empresario, entre otros.

Ahora, tenemos que los indicios de laboralidad son manifestaciones de subordinación del modelo organizativo del siglo pasado que hoy en día no se encuentran en las empresas del nuevo siglo – especialmente en empresas de organizadas en la nueva era digital– precisamente porque su modelo organizativo es nuevo. De esta forma, es necesario buscar nuevas herramientas que permitan identificar correctamente a los sujetos que necesitan protección a pesar de que las formas organizativas hayan cambiado.

También se entiende por indicio de laboralidad cuando se configura la presencia de la relación laboral entre el supuesto empleador y el supuesto trabajador, en razón de que al menos uno de ellos (con seguridad será el trabajador) postulará la existencia de la referida relación.

					<p>El numeral 23.2 del artículo 23 de la Ley N° 29497, establece que: “Acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario”.</p> <p>Por otro lado, podemos tener indicios de laboralidad cuando se presenten los siguientes hechos:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) control sobre la prestación o la forma en que esta se ejecuta;</li><li>b) integración de la demandante en la estructura organizacional de la emplazada;</li><li>c) prestación ejecutada dentro de un horario determinado;</li><li>d) prestación de cierta duración y continuidad;</li><li>e) suministro de herramientas y materiales a la demandante para la prestación del servicio;</li><li>f) pago de remuneración a la demandante; y,</li><li>g) reconocimiento de derechos laborales, tales como las vacaciones anuales, las gratificaciones y los descuentos</li></ul>
--	--	--	--	--	--

						para los sistemas de pensiones de salud.
			<p>Sí, porque se evidencia el indicio principal la prestación personal de servicios, así como la subordinación.</p>	<p>Sí, puesto que en algunas aplicaciones que tengo conocimiento como es el caso de Uber se evidencian indicios de laboralidad, como poder de dirección, poder sancionador, ajenidad entre otros.</p>	<p>Cuando hablamos del reconocimiento del vínculo laboral, debemos atender a cada caso en particular por los indicios de laboralidad que se puedan presentar, por ejemplo, un trabajador de taxi que labora 20 horas a la semana frente a otro que trabaja 48 horas a la semana, ¿vamos a reconocerle un vínculo laboral de naturaleza part time al taxista? ¿Quién controla que no se pase de la jornada para su régimen? ¿Qué pasa si decide hacer una semana más horas y otra menos? ¿Limitarlo no resultaría una vulneración al derecho a la libertad de trabajo? Consideramos que debemos atender cada caso en particular y llegar a</p>	<p>Si, en tanto se dan el hecho de que el trabajo se realiza según las instrucciones y bajo el control de otra persona mediante un aplicativo; que el mismo implica la integración del trabajador en la organización de la empresa; que es efectuado única o principalmente en beneficio de otra persona; que debe ser ejecutado personalmente por el trabajador, dentro de un horario determinado, o en el lugar indicado o aceptado por quien solicita el trabajo; que el trabajo es de cierta duración y tiene cierta continuidad.</p>

					la estandarización de criterios a través del canal legislativo o jurisprudencial.	
		La subordinación en las plataformas digitales	Desde mi óptica considero que los 3 elementos son la prestación personal de servicio, remuneración y subordinación, en conjunto se debe determinar la relación de naturaleza laboral.	Considero que los tres elementos son importantes, sin embargo, acreditar la subordinación es un tanto más tedioso, por tanto, si se acredita la subordinación sería determinante para reconocer la relación laboral.	Tradicionalmente se concibe a la subordinación como un elemento fundamental de una relación laboral, toda vez que la subordinación manifiesta el status superior o inferior en el que una de las partes se encuentra frente a la otra, lo cual se da en la relación de trabajo.	La subordinación, en tanto que, a es el elemento diferenciador del contrato de trabajo respecto a otros de prestación de servicios. La subordinación o dependencia es el elemento característico de la relación laboral. Se deduce de diversos elementos, entre los que destacan: el poder de dirección, incluyendo el ius variandi, el poder disciplinario y el horario de trabajo. La subordinación ha sufrido un fenómeno de espiritualización a lo largo de los siglos, al punto de ser hoy en día únicamente la debida en razón del oficio. Lo cual la hace compatible con las libertades de diseño y ejecución de la modalidad de la prestación de los servicios.
			Sí, existe una subordinación porque los dueños de las	Considero que para determinar si existe	El derecho laboral, en base a mi experiencia, resulta	Si, en tanto el chofer taxista no tiene clientes propios, sino que

			<p>plataformas establecen las reglas con las que los taxistas deben prestar el servicio.</p>	<p>subordinación entre las plataformas digitales y los taxistas es necesario estudiar cada caso específico, puesto que en cada uno de ellos se encuentran particularidades que son importantes para determinar si existe este elemento.</p>	<p>tener una respuesta diferente para cada caso en particular, toda vez que cuando hablamos de figuras nuevas que retan al derecho laboral y su concepción tradicionalista, debemos ser muy cuidadosos en no alterar la naturaleza de estas instituciones al flexibilizarlas, pues no pretendamos que una relación laboral tenga una subordinación intermitente en el que por ratos existe subordinación y por otros ratos no o que los ingresos que perciba el trabajador dependerá de las horas de trabajo superando las 8 horas diarias o 48 horas semanales para tener una calidad de vida estándar.</p>	<p>estos pertenecen a la empresa, inclusive después del servicio. Los choferes no tienen la libertad de escoger a qué cliente se va atender, pudiendo solamente rechazar o aceptar al cliente que la compañía indique; y, el personal taxista está sujeto a las directrices establecidas por el empresario en su aplicativo, esto es, no existe independencia por el uso del aplicativo.</p>
--	--	--	--	---	--	--

OBJETIVO	CATEGORIA	SUB CATEGORIA	ENTREVISTADO N°05 "TAXISTA AFILIADO A LA PLATAFORMA DIGITAL MAXIM"	ENTREVISTADO N°06 "TAXISTA AFILIADO A LA PLATAFORMA DIGITAL MAXIM"	ENTREVISTADO N°07 "TAXISTA AFILIADO A LA PLATAFORMA DIGITAL MAXIM"
<p>Determinar la existencia de indicios de laboralidad entre los conductores y los dueños de las plataformas digitales en el Perú.</p>	<p>Elementos de la relación laboral</p>	<p>Indicios de laboralidad</p>	<p>Sí, en caso de negarnos a realizar servicios de taxis, nos sancionan mandándonos menos servicios, también debemos realizar el servicio de acuerdo a las recomendaciones que nos brinda la aplicación si corremos el riesgo de que nos califiquen bajo y por ello nos pueden desconectar de la aplicación.</p>	<p>Bueno, nosotros tenemos un reglamento de trabajo que debemos cumplir, aquel que se encuentra en la plataforma.</p>	<p>Sí, estamos sujetos a reglas que se encuentran especificadas en la aplicación y también a la calificación del usuario. La baja calificación influye en la imagen como conductor.</p>
			<p>Si me siento identificado con Maxim puesto que tengo mi logo, con ello rápido me distinguen que soy conductor de aplicativo.</p>	<p>Yo si me siento identificado, por la propaganda de Maxim pegada, cada 14 días me hace actualizar el foto control, de esa forma me pagará los 200 mensual por llevar el logo de la aplicación.</p>	<p>Sí, hace unas semanas recogí en la oficina de Maxim las pegatinas de la aplicación, por ponerlas me pagaran mensual.</p>

		<p>Bueno, en la sección anuncio se nos menciona que si nosotros incorporamos usuarios para que se bajen la aplicación nos dan 5 soles, además por brindar un número de servicios específicos se nos depositan bonos y bueno la facilidad es que podemos realizar nuestro trabajo sin horario.</p>	<p>La aplicación nos da doscientos mensuales soles si pegamos sus sticker en el vehículo, también nos da un bono que periódicamente se nos va haciendo más difícil, primero por ejemplo cada 50 servicios que hacíamos nos abonaban 80 soles, pero después iba incrementando el número de servicios, además nos da charlas de que debemos hacer y cómo actuar.</p>	<p>Claro, Maxim me otorga bonos por la cantidad de servicios que realizó, a más servicios más ganancia, puede corresponder a sumas de ochenta soles, cien soles, ciento veinticinco soles</p>
		<p>Sí, cuando realizamos mal el servicio, incumplimos reglas establecidas como cancelar el servicio, la aplicación se contacta con nosotros para preguntar lo que sucedió, en algunos casos también se contacta con los clientes para verificar que ellos cancelaron el servicio.</p>	<p>Claro, la empresa está pendiente de nosotros constantemente, por la aplicación, también tenemos un grupo de whatsapp y Telegram con el administrador de la aplicación que es Rusa.</p>	<p>Sí, para ello la plataforma pide una calificación al cliente mediante la cual usuario en un puntaje de uno a cinco estrellas siendo uno un mal servicio y cinco un buen servicio determinan nuestro desempeño.</p>
	<p>La subordinación en las plataformas digitales</p>	<p>Los que se nos prohíbe, por más que el precio del servicio sea bajo no canceles, estamos prohibidos a cancelar el servicio si cancelo</p>	<p>Bueno yo no lo veo como restricciones, lo veo como unas reglas que la verdad son beneficiosas para la aplicación, para el usuario y de cierto modo</p>	<p>Bueno yo no lo veo como restricciones, lo veo como unas reglas que la verdad son beneficiosas para la aplicación, para el usuario y</p>



			<p>no me mandan más servicios, tampoco podemos desconectar la aplicación cuando hayamos iniciado el servicio (por ejemplo cuando se nos apaga el celular) de lo contrario tenemos que presentar una justificación del motivo porque nos desconectamos si no nos están llamando de la aplicación, otra restricción es que no podemos dar nuestra tarjeta personal para el servicio ya que en la aplicación se menciona que existe una sanción.</p>	<p>termina ayudándonos para obtener más servicios. Algunas de ellas son cumplir con los requisitos para poder ingresar, documentos del vehículo, papeles al día, el tema del buen servicio también es importante servirle bien, todas esas cosas son parte de las reglas.</p>	<p>de cierto modo termina ayudándonos para obtener más servicios. Algunas de ellas son cumplir con los requisitos para poder ingresar, documentos del vehículo, papeles al día, el tema del buen servicio también es importante servirle bien, todas esas cosas son parte de las reglas.</p>
			<p>Cuando no cumplimos las reglas la máxima penalidad es la desconexión.</p>	<p>Como penalidades tenemos que nos dan menos cantidad de servicios, también nos pueden desconectar en caso sea un incumplimiento grave.</p>	<p>Tengo entendido que la acumulación de faltas te restringe más funciones, pero no lo he experimentado.</p>

OBJETIVO	CATEGORIA	SUB CATEGORIA	ENTREVISTADO N°01 “JUEZ LABORAL DE LA CORTE SUPERIOR DEL SANTA”	ENTREVISTADO N°02 “JUEZ LABORAL DE LA CORTE SUPERIOR DEL SANTA	ENTREVISTADO N°03 “ABOGADOS ESPECIALISTA EN MATERIA LABORAL”	ENTREVISTADO N°04 “ABOGADOS ESPECIALISTA EN MATERIA LABORAL”
Analizar el Principio de Primacía de Realidad en los contratos de los conductores prestadores de servicio de transporte	El principio de la Primacía de la Realidad	Alcances del principio de primacía de realidad en los contratos de los conductores prestadores de servicio de transporte	A través de este principio se evidencian los hechos principales, en este caso aquellos que dan origen a la relación de trabajo.	Sí, el principio de primacía de la realidad es aquel característico del derecho de trabajo, se utiliza para aquellas relaciones que formalmente no se establecen como laborales pero que en la práctica si se evidencia tal relación.	Resultaría inapropiado no aplicar la primacía de la realidad cuando la controversia es el reconocimiento de vínculo laboral, toda vez que siempre se presentará un argumento “A” que diga que sí es trabajador y un argumento “B” que diga que no lo es, por lo que la primacía de la realidad intervendrá como un dirimente del asunto.	En innumerables jurisprudencias se ha visto la importancia que tiene la aplicación del Principio de Primacía de la realidad, pues atendiendo a la nueva modalidad de trabajo, resulta trascendental analizar lo que sucede en el día a día de la relación contractual, que lo establecido en la letra del contrato (civil en estos casos), que puede ser contradictorio o distante de la realidad.
			Sí, considero que se ha desnaturalizado puesto que aparentan una relación mercantil, cuando en la realidad se	Sí, considero que en líneas generales si se ha desnaturalizado, puesto que ellos plantean ser una aplicación intermediaria, sin embargo se evidencia el	Resultaría parcialmente utópico pensar que una persona se convertiría en trabajador al presionar un clic en los términos y condiciones que mucho de nosotros	Si, en tanto que las plataformas de taxi, no son más que una modalidad de organización para la prestación de servicios al público por parte del propietario del aplicativo

			<p>evidencia que es una relación laboral.</p>	<p>poder de dirección, la forma en la que la aplicación quiere que el taxista brinde el servicio, pese a ello debe estudiarse cada caso específico para evidenciar tal desnaturalización.</p>	<p>realizamos al contratar algún servicio o al instalar alguna aplicación, pero que esto mismo sea condición para trabajar estamos ante el concepto de “flexibilización laboral”. Esto lo que hace es sacar al derecho laboral del debate sobre que los avances tecnológicos retan la pervivencia del derecho laboral. Sin embargo, no debemos alterar la naturaleza de las instituciones laborales bajo el argumento de “flexibilización” para indicar que estamos ante una relación laboral (en referencia al contra laboral), consideramos que en nuestra legislación esto no es dable, por lo que, lo que pueda pasar a futuro ya será materia de discusión en su momento.</p>	<p>(empresario), quien además requiere de personal que ejecute conforme a lo establecido en el aplicativo. Además, en muchos casos se deja la opción para que los clientes califiquen el servicio otorgado, lo cual es evaluado por el empresario contratante.</p>
--	--	--	---	---	--	--

		Jurisprudencia Internacional	<p>Sí, en Europa para ser exacto España; también en Argentina hay una jurisprudencia que establece el derecho a la sindicalización de los conductores de plataformas, lo que evidencia que hay una relación laboral.</p>	<p>Sí, algunos de los países tercermundistas ya han regulado este tipo de prestación, tenemos a España, Francia y otros.</p>	<p>En los países de la Unión Europea ya se está uniformizando los criterios jurisprudenciales sobre el asunto, siendo desde nuestra perspectiva el país de España uno de los que marca un antes y un después de la situación de trabajadores en plataformas digitales, en el caso de los delivery, sin embargo, España dentro de su legislación permite tener alcances también a los trabajadores de servicio de taxi.</p>	<p>En España por Ley 12/2021, de 28 de septiembre de 2021, se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre de 2015, para garantizar los derechos la <i>“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”</i>.</p>
--	--	------------------------------	--	--	--	--

OBJETIVO	CATEGORIA	SUB CATEGORIA	ENTREVISTADO N°05 “TAXISTA AFILIADO A LA PLATAFORMA DIGITAL MAXIM”	ENTREVISTADO N°06 “TAXISTA AFILIADO A LA PLATAFORMA DIGITAL MAXIM”	ENTREVISTADO N°07 “TAXISTA AFILIADO A LA PLATAFORMA DIGITAL MAXIM”
<p>Analizar el Principio de Primacía de Realidad en los contratos de los conductores prestadores de servicio de transporte</p>	<p>El principio de la Primacía de la Realidad</p>	<p>Alcances del principio de primacía de realidad en los contratos de los conductores prestadores de servicio de transporte</p>	<p>No, solo he trabajado en tema de colectivo o taxis.</p>	<p>No tengo conocimiento.</p>	<p>No tengo conocimiento.</p>
		<p>Sí, porque si yo no llego a la cantidad del objetivo, ellos lo toman como que el conductor no presenta interés en el trabajo, lo más bajo que la aplicación se requiere es realizar 80 servicios y si no llegamos a ello, la aplicación no nos designa servicios como antes.</p>	<p>Desconozco del tema.</p>	<p>No, porque no tengo ningún horario.</p>	
		<p>Jurisprudencia Internacional</p>	<p>No, es una noticia.</p>	<p>No tengo conocimiento.</p>	<p>No tengo conocimiento.</p>



# Universidad César Vallejo

“AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL”

## CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA GRABACIÓN DE IMÁGENES Y VÍDEOS DE CARÁCTER ACADÉMICO

El propósito de este documento es obtener su consentimiento/autorización para poder grabar la entrevista académica con fines de investigación y aportación al desarrollo tesis de las alumnas Nevenka Lucia Konfu Guzmna con DNI: 73184948 y Ericka Adelayda Rodriguez Armas con DNI:73180587 alumnas del XII Ciclo de la Universidad “César Vallejo” – Sede Chimbote.

Asimismo, autorizo utilizar el material fílmico que provea en la grabación total y/o parcial de mi imagen voz, opiniones, declaraciones y/o comentarios, para su divulgación y/o incorporada en los videoclips y/o cualquier otro producto audiovisual, vinculado directamente al mismo, para los exclusivos fines de divulgación de la actividad universitaria y académica.

Dejo expresa constancia, de que, por medio del presente documento, brindo mi consentimiento, de manera gratuita, el derecho a divulgar la entrevista realizada en los términos del presente.



SABINO A. PONCEROSO  
ABOGADO  
Reg. CAS N° 227  
CASILLA ELECTRÓNICA 4697

Chimbote - 17 de Agosto de 2022



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES  
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, ALCANTARA FRANCIA OLGA ALEJANDRA, docente de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesor de Tesis titulada: "RECONOCIMIENTO DE LA CONDICIÓN DE TRABAJADOR DE LOS CONDUCTORES PRESTADORES DE SERVICIO DE TRANSPORTE EN LAS PLATAFORMAS DIGITALES EN PERÚ", cuyos autores son RODRIGUEZ ARMAS ERICKA ADELAYDA, KONFU GUZMAN NEVENKA LUCIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 12.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHIMBOTE, 24 de Noviembre del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
ALCANTARA FRANCIA OLGA ALEJANDRA <b>DNI:</b> 18123835 <b>ORCID:</b> 0000-0001-9159-1245	Firmado electrónicamente por: OLGAAFRANCIA el 28-11-2022 12:11:45

Código documento Trilce: TRI - 0453338