



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**“Los riders y su inserción en el sistema de prestación de servicios, en el mercado laboral peruano”.**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Abogada

**AUTORA:**

Agurto Querevalú, Vicky Yannira (ORCID: 0000-0002-8915-7519)

**ASESORES:**

Mg. León Reinaltt, Luis Alberto (ORCID: 0000-0002-4814-9512)

Dra. Yupari Azabache, Irma Luz (ORCID: 0000-0002-0030-0172)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Derecho Privado / Reforma Laboral: Flexibilidad Laboral

TRUJILLO – PERÚ

2020

## DEDICATORIA:

*A Victoria Querevalú, por enseñarme a vivir sin atajos. Siempre he pensado que es un ángel, pero Dios quiso que le llame "MAMÁ".*

*A mis hermanas; Fanny, Nohely y Shirley, por motivarme en todo tiempo y abrazar mis sueños.*

*A mi novio, Anthony Olivares, por sostenerme en los momentos difíciles con su amor y ternura.*

## AGRADECIMIENTO:

*A Dios,*

*Por darme las fuerzas para continuar en un sueño que parecía imposible.*

*A los asesores,*

*Por la guía, comprensión y entrega a lo largo del proceso de la investigación.*

*A los especialistas consultados,*

*Por el tiempo y la disposición para discutir el tema*

# ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula .....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	vi
Resumen .....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
Construcción histórica y jurídica del Derecho del Trabajo.....	9
Dinamismo y conversión del Derecho del Trabajo.....	13
Influencia de las tecnologías en las relaciones laborales.....	19
Participación de los riders en el mercado económico actual.....	21
Instrumentos internacionales y jurisprudencia aplicada.....	25
Derecho comparado vs. Legislación nacional.....	36
Cuestiones teóricas que privilegian la condición laboral de los riders.....	41
Los riders ¿autónomos o trabajadores?.....	46
III. METODOLOGÍA.....	50
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	50
3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización.....	50
3.3. Escenario de estudio.....	51
3.4. Participantes.....	51
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	51
3.6. Procedimientos.....	52
3.7. Rigor científico.....	54
3.8. Método de análisis de información.....	54
3.9. Aspectos éticos.....	55

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	56
V. CONCLUSIONES.....	83
VI. RECOMENDACIONES.....	85
REFERENCIAS.....	87

## ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables.

Anexo 2: Ficha de recolección de datos.

Anexo 3: Guía de entrevista.

Anexo 4: Validez de la entrevista: Juicio de expertos.

Anexo 5: Solicitud para entrevista.

Anexo 6: Encuesta de Habilidades al Trabajo (ENHAT) 2017-2018.

Anexo 7: Declaración de originalidad.

Anexo 8: Declaración de autenticidad.

Anexo 9: Acta de sustentación.

Anexo 10: Autorización de publicación en repositorio.

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Respuestas a la primera pregunta de las entrevistas realizadas a especialistas en materia laboral de Perú.....	56
Tabla 2: Respuestas a la segunda pregunta de las entrevistas realizadas a especialistas en materia laboral de Perú.....	58
Tabla 3: Respuestas a la tercera pregunta de las entrevistas realizadas a especialistas en materia laboral de Perú.....	60
Tabla 4: Respuestas a la cuarta pregunta de las entrevistas realizadas a especialistas en materia laboral de Perú.....	62
Tabla 5: Respuestas a la quinta pregunta de las entrevistas realizadas a especialistas en materia laboral de Perú.....	64
Tabla 6: Respuestas a la sexta pregunta de las entrevistas realizadas a especialistas en materia laboral de Perú.....	66
Tabla 7: Respuestas a la séptima pregunta de las entrevistas realizadas a especialistas en materia laboral de Perú.....	68
Tabla 8: Respuestas a la octava pregunta de las entrevistas realizadas a especialistas en materia laboral de Perú.....	70
Tabla 9: Análisis de las Fichas de Recolección de Datos, Editorial “Servicios de Estudios de la Confederación de UGT”.....	72
Tabla 10: Análisis de las Fichas de Recolección de Datos, Editorial “División de Mercados Laborales del Banco Interamericano de Desarrollo”.....	74
Tabla 11: Análisis de las Fichas de Recolección de Datos, Editorial “Departamento Temático A: Políticas Económicas y Científicas”.....	76

## RESUMEN

La presente investigación cualitativa aborda la problemática de los servicios de reparto a domicilio a través de plataformas digitales, cuya labor de entrega, se ejecuta de manera presencial. Tiene por finalidad determinar si la prestación de servicios de los riders, en el mercado laboral peruano, genera relación de trabajo; para lo cual se recurrió al método descriptivo y comparativo. La revisión de teorías, doctrina, instrumentos internacionales, jurisprudencia aplicada, derecho comparado y más que, sumada a las entrevistas realizadas a expertos, permitió tener un enfoque multidimensional del objeto de estudio.

Sobre la base del análisis de la documentación y demás fuentes de información se arribó a la conclusión que en los servicios prestados por los riders se observan rasgos de laboralidad y el cumplimiento de los elementos esenciales de la relación de trabajo, resaltando la subordinación como aquel de mayor trascendencia, en consecuencia, son trabajadores por cuenta ajena. No obstante, se advierte que el análisis debe realizarse desde un enfoque moderno y elástico, solo así el Derecho del Trabajo puede abarcar prestaciones que resulten innovadoras, como el caso expuesto en esta investigación.

**Palabras clave:** Riders, plataforma digital, prestación de servicios, mercado laboral.

## **ABSTRACT**

This qualitative research addresses the problem of home delivery services through digital platforms, whose delivery work is carried out in person. Its purpose is to determine whether the provision of services for riders in the Peruvian labor market generates a working relationship; for which the descriptive and comparative method was used. The review of theories, doctrine, international instruments, applied jurisprudence, comparative law and more tan, added to the interviews carried out with experts, allowed for a multidimensional approach to the object of study.

On the basis of the analysis of the documentation and other sources of information, it was concluded that in the services provided by the riders, traits of employment and compliance with the essential elements of the employment relationship are observed, highlighting subordination as that of consequently, they are employed workers. However, it is noted that the analysis must be carried out from a modern and elastic approach, only in this way can Labor Law cover benefits that are innovative, as the case presented in this research.

**Keywords:** Riders, digital platform, provision of services, working market.



## I. INTRODUCCIÓN.

“Mi jefe es una app”...

Es interesante observar cómo el sistema de la globalización y modernización ha dejado en la precariedad el contenido de las normas jurídicas, resultando -cada vez más complicado- definir circunstancias que se quedan en la zona gris o limbo del Derecho. Las aplicaciones móviles que se vienen utilizando en el intercambio de bienes y servicios han rezagado a muchos instrumentos de convención social tradicionales. Perpetuamente habrá un vacío difícil de eludir, sin embargo, debe generarse el esfuerzo de dar protección a estas categorías existentes, en un marco más o menos previsible. Como bien refiere Cedrola (2017) existe la necesidad de explorar los impactos que la tecnología ha generado y viene generando sobre el mundo del trabajo, que nos lleven a entender cuáles son las adaptaciones que se requieren para posibilitar los menores inconvenientes que surgen entre sus actores: empleadores - trabajadores.

El uso de las tecnologías ha influenciado considerablemente en la visión tradicional del Derecho del Trabajo, sobre los trabajos rudimentarios que iniciaron bajo un enfoque sistémico e interpretaciones modernas, especialmente en las concepciones estratégicas. Lo cierto es que muchos de estos cambios están superando la realidad; social, económica y jurídicamente. Hoy por hoy, analizar los elementos constitutivos de la relación laboral de manera estática o clásica, sería preferir una cuestión jurídica atemporal, algo así como un estado de deformación. Sanguineti (2007) señala que el elemento de la subordinación es lo suficientemente elástico como para absolver cualquier duda planteada en torno a la influencia de la tecnología en el trabajo; para ello sugiere una recomposición del sistema de indicios.

Entre las manifestaciones más polémicas que han revolucionado las prestaciones laborales es el trabajo digitalizado, entendiéndose por aquel en el cual se utiliza la tecnología o las TICs como factor determinante para la ejecución de la actividad. Debido a su diversidad, es claro valorar que algunas situaciones dentro de este contexto se tratan de trabajos productivos por cuenta ajena, pero en otras, no está

clara la calificación. Peor aún, en los supuestos donde la actividad es cotidiana para quien la realiza, su ejecución está algorítmicamente direccionada y, la misma, constituye un medio para vivir. Todo trabajo tiene un componente digital y eso no significa que, en esencia, se trate de trabajo digitalizado, pues la influencia de la tecnología es, en algunos espacios, solo operativa y meramente técnica, es decir, solo sirve para facilitar la labor y nada más. Como se señaló, el trabajo digitalizado alude al empleo de la plataforma digital como parte fundamental de su estructura y realización. Si no existiese este componente, la labor no podría llevarse a cabo. Dentro de este modelo de negocio, se encuentran los servicios de reparto a domicilio a través de las aplicaciones móviles, cuya labor de reparto puede ser completamente *online* o presencial. Para este estudio, importan los servicios de reparto a domicilio mediante plataformas digitales, cuya prestación de reparto es física. Los encargados de ejecutar esta actividad presencial son los riders.

Una corta mirada a la inserción de este sistema revoluciona las teorías y lleva al planteamiento del siguiente problema ¿la prestación de servicios de los riders, en el mercado laboral peruano, genera relación de trabajo? La respuesta es trascendental para el desarrollo material y pragmático de las condiciones laborales. El presente trabajo de investigación materializada en una tesis intenta responder de manera coherente, crítica y analítica la pregunta anterior. Esta es la pieza principal del engranaje y la ambición de explorarla. Las características en el funcionamiento de la plataforma digital y la operación casuística en la determinación de la existencia de una relación laboral son pretensiones indispensables para asumir una postura final.

Si bien en el sistema económico peruano esta inserción resulta novedosa, en otros países, como España, se ha convertido en el motivo de constantes debates jurisprudenciales, con resultados contradictorios. El Juzgado N° 6 de Valencia, mediante la Sentencia N° 244/2018 del 1 de junio de 2018; declaró la laboralidad de un rider y condenó a DELIVEROO a pagarle una indemnización por despido improcedente. Esta fue la primera sentencia en España que declaró la laboralidad de estos colaboradores, en consecuencia, los deja fuera del concepto de autónomos. Contrario sensu, en la Sentencia N° 284/2018 de fecha 03 de septiembre de 2018, el Juzgado de lo Social N° 39 de Madrid, desestimó una

demanda interpuesta contra la Empresa GLOVO APP 23. El Juzgador concluyó que los repartidores pertenecientes a la empresa de reparto son profesionales independientes por cuenta propia. En Argentina, un reciente fallo del Juez Roberto Gallardo, de fecha 02 de agosto de 2019 (Expediente 36976/2018-0) y en respuesta a una solicitud de la Asociación Sindical de Motociclistas Mensajeros y Servicios (ASIMM), declaró la suspensión de los servicios de empresas como Rappi, Glovo y PedidoYa debido a una serie de deficiencias e irregularidades, hasta que dichas operadoras mejoren las condiciones de sus repartidores en la ciudad de Buenos Aires. Más allá de sentencias, también hay países que han ido trabajando en el marco normativo, algunos; determinando la calificación de los riders (o figuras semejantes) y, otros, regulando aspectos colaterales. Entre ellos, se considera a Francia, Estados Unidos (Estado de California) y México.

De la revisión de las legislaciones diseñadas, se observan posiciones asumidas dentro de un contexto de urgencia, producto de la realidad cambiante en la forma de hacer negocio, trabajar o consumir y, tales intentos, son valiosos por constituir los primeros pasos de una mejora continua y progresiva. No obstante, cuando se observa el trote normativo del país, es lamentable darse cuenta que no se han creado los espacios necesarios para el debate y la discusión. Mientras tanto, el dilema inicialmente planteado aparece para cuestionar si los riders forman parte de un modelo económico cuyos beneficios de empleabilidad han sido considerables en los últimos años o, son parte de una nueva manifestación de flexibilidad que debería estar bajo la protección del Derecho del Trabajo.

Por lo expuesto, la justificación de la presente investigación recae en dilucidar la condición jurídica de los riders. El estudio se sustenta en tres pilares; es teórico, metodológico y práctico. Además, de relevante y contributivo. Es teórico, porque busca generar reflexión y debate académico, confrontar teorías, y hacer epistemología del conocimiento. Es metodológico, en tanto la validez del resultado es explicada a través de los pasos que se siguieron de manera sistemática y los instrumentos que se emplearon. Es práctico, pues el desarrollo del mismo ayuda a resolver un problema existente y propone estrategias que -al aplicarse- asisten en su reducción. Se considera relevante y contributivo por ser de aporte académico en

la transformación de la realidad explicada, los beneficios de su contenido trascienden a mi persona, para recaer en la sociedad y su sistema jurídico-legal.

El objetivo general es determinar si la prestación de servicios de los riders, en el mercado laboral peruano, genera relación de trabajo. La adopción de cualquier postura, establece o rechaza condiciones laborales, más allá de las económicas. Se arriba a una respuesta final después de cumplirse el recorrido de varios objetivos específicos tales como; desarrollar la evolución histórica y jurídica del Derecho del Trabajo, analizar la influencia de las tecnologías en las relaciones laborales desde el enfoque de la globalización, describir las nuevas tendencias del Derecho del Trabajo vinculadas a la prestación de servicios, comparar los avances normativos entre la regulación nacional con la internacional e, identificar los elementos esenciales de la relación laboral en los servicios que prestan los riders. Para ello, se emplearon diversas técnicas de recolección de datos como el análisis documental y la entrevista, que permitieron extraer información y opiniones de expertos en la materia. Así, las fuentes de conocimiento fueron rigurosamente seleccionadas de tal manera que los aportes teóricos/doctrinarios tuvieron base certera y elocuente. Sin más, es tiempo de iniciar el viaje de una investigación que traspasa las líneas que la contienen.

## II. MARCO TEÓRICO.

Las profundas transformaciones que están invadiendo el mundo laboral, enmarcan un escenario de duda e incertidumbre. Sobra decir que la relación de trabajo fue, es y continuará siendo el principal instrumento por el cual los trabajadores pueden acceder a derechos y obligaciones que equilibran una suerte de poder tendiente a proteger a la parte más vulnerable, sin embargo; ciertas prestaciones de servicios no siempre se ajustan a las características que tradicionalmente se enseñan. Es esta realidad que, a través de una exhaustiva investigación, se analiza en un intento de generar aportes y contribuciones. En este capítulo se desarrollan dos líneas transversales; la primera de ellas, aborda los antecedentes (internacionales y nacionales) que, si bien algunos no tienen el mismo objeto de estudio, presentan categorías semejantes, por lo que se toman como valorables y representativos los conocimientos transmitidos. La segunda, describe las teorías y enfoques conceptuales, pilares de esta investigación.

Como antecedentes internacionales se tiene, principalmente, dos tesis españolas. La tesis titulada “Economía digital y mercado de trabajo en España. Las TIC: una nueva revolución en las relaciones laborales”, realizada por María Concepción Arruga Segura, para optar por el grado académico de Doctor en la Universidad de Zaragoza – España, 2019. A modo de resumen, en este estudio se analizaron los grandes cambios que ha enfrentado el mercado económico-laboral. Señala que el empleo de las TIC ha dado cabida a una reinterpretación de las cualidades definitorias del Derecho del Trabajo, aquel que se realiza por cuenta ajena. Otro aporte es la tesis titulada “Teletrabajo, revisión teórica y análisis jurídico-laboral”, realizada por Francisco Javier Cañadas Sánchez, para optar por el grado académico de Doctor en la Universidad de Granada – España, 2017. En ella se estudió la transformación que ha tenido en la regulación laboral el empleo de las tecnológicas, específicamente en el campo del teletrabajo. Hace una identificación de la problemática jurídica de esta figura y aclara las medidas a aplicar en los casos concretos y los medios para su regulación. Se concluye que, de no establecerse un correcto uso del teletrabajo, la situación dará lugar a explotaciones y abusos de los teletrabajadores, por lo que se les debe garantizar mínimos derechos que tutelen la integridad física y moral.

A nivel de Latinoamérica, se rescató la tesis titulada “Teletrabajo en Chile: Perspectiva actual desde los tratados internacionales, el derecho comparado, normas del ordenamiento jurídico interno y el proyecto de Ley que modifica el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia”, realizada por Javier Roberto Escobar González, para optar por el grado académico de Abogado en la Universidad de Chile, 2019. Esta investigación indagó en la regulación que tienen ciertos países americanos y, además, España sobre el Teletrabajo, donde se aprecian algunos criterios similares con Chile. Se analizan los proyectos de Ley que se han presentado en ese Estado para regular el Teletrabajo. Profundiza en la Ley N° 20.940 que introdujo los pactos especiales de trabajo, así como la jurisprudencia que, por aplicación de lo establecido en el artículo 22 y en el Título VI del Código de Trabajo, han reconocido el teletrabajo en el ordenamiento normativo interno. Se concluye que los instrumentos internacionales orientan las regulaciones locales de diferentes países en materia de teletrabajo, pero se dejan cuestiones específicas a la libertad de cada Estado.

Como antecedentes nacionales se puede mencionar, en orden de actualidad, la tesis de pregrado titulada “La relación laboral y la nueva forma de prestación de servicios en la plataforma virtual Uber”, realizada por Josif Narbaiza y Erick Hermenegildo, para optar por el grado académico de Abogados en la Universidad Nacional de Trujillo - Perú, 2019. En ella, se discute el encubrimiento de una relación de trabajo en las actividades que se ejecutan a través de plataformas digitales. Se concluye que los conductores de Uber son en la práctica trabajadores debido a que la actividad que desempeñan es personalísima, a cambio de una remuneración y sometidos a las decisiones de la empresa sobre la actividad. Es así que la plataforma ostenta facultades de fiscalización y sanción sobre los conductores.

Además, se considera pertinente la tesis de pregrado titulada “Condiciones mínimas de seguridad y salud en el teletrabajo” realizada por Pedro Jorge Azabache Torres, para optar por el grado de Abogado en la Pontificia Universidad Católica del Perú, 2018. El contenido de la tesis enfatizó en el derecho a la seguridad y salud de los trabajadores, indicando que, por un tema de igualdad, también deberían tenerlo los teletrabajadores pues no interesa si la persona realiza

sus funciones de manera presencial, sino que es parte de la dignidad humana. Se ventilan los riesgos laborales a los que están expuestos los teletrabajadores, que son mayores a los peligros de cualquier otra actividad. Por otro lado, se advierte que, si no se ejecuta su implementación con una adecuada administración y gestión de los riesgos, se puede llegar a consecuencias altamente perjudiciales para este sector laboral.

Sobre las teorías, se estudió incisivamente aquellas dos posturas que dan respuesta al problema formulado. En primer lugar, la teoría que considera a los riders como autónomos, es decir, no trabajadores. Se explica que existen contribuciones doctrinarias, normativas y casuísticas que destacan el grado de libertad en el ejercicio de las funciones de los repartidores, en la selección de su zona de operación y en el lapso de tiempo de conexión para recibir pedidos. Esta libertad, también se observa en la facultad de prestar servicios para otra empresa, inclusive de la misma naturaleza, y que condice mucho de la exclusividad que encierra una relación de trabajo, entre otros aspectos. En segundo lugar, la teoría que considera a los riders no autónomos, es decir, trabajadores. Esta teoría resalta los indicios de laboralidad que se evidencian en los servicios prestados por los riders como; la obligación del repartidor de registrar en la plataforma cada uno de sus actos, la dirección principal (aunque sea digital) de la actividad por parte de la empresa y, la propiedad de la aplicación utilizada. Se inclina por la tendencia inclusiva del Derecho del Trabajo que, ante la duda y existencia de indicios, podría abarcar ciertas prestaciones desarrolladas a través de plataformas.

Con respecto a los enfoques conceptuales, se seleccionaron los más representativos, un argüir intensivo de los mismos y el debate ulterior. Para mejor comprensión, se ha segmentado de la siguiente manera. En el primer acápite titulado “Construcción histórica y jurídica del Derecho del Trabajo” se realiza un estudio cronológico y descriptivo de la historia del Derecho del Trabajo hasta su consolidación, a nivel internacional y nacional. En el segundo acápite titulado “Dinamismo y conversión del Derecho del Trabajo”, se abordan temas relacionados a los cambios vertiginosos que vienen revolucionando las relaciones laborales y que nos colocan en un antes y después. En el tercer acápite titulado “Influencia de las tecnologías en las relaciones laborales”, se abarcan aspectos vinculados al

influjo de la tecnología y las comunicaciones en el trabajo, su utilidad y consecuencias. En el cuarto acápite titulado “Participación de los riders en el mercado económico actual”, se profundiza en las particularidades de la prestación de servicios de los riders, su inserción y gestión algorítmica. En el quinto acápite titulado “Instrumentos Internacionales y Jurisprudencia Aplicada”, se analizan los estudios contenidos en informes internacionales que sirven de aporte a esta investigación. En el sexto acápite titulado “Derecho comparado VS. Legislación nacional” se realiza un estudio comparativo entre la regulación de otros países y el Perú. En el séptimo acápite, titulado “Cuestiones teóricas que privilegian la condición laboral de los riders”, se desarrollan las ideas doctrinales que constituyen el arqueo posterior de deducciones lógicas. Finalmente, en el octavo acápite titulado “Los riders ¿autónomos o trabajadores? “, se da respuesta a la formulación del problema, se asume una postura y se manifiestan los argumentos.

Cabe destacar que las conclusiones, planteadas en capítulo aparte, se obtuvieron después de haber trascendido por todos los ejes temáticos expuestos y componen las ideas simplificadas de la investigación. Se advierte que, tal cual efecto multiplicador, sirven de cimiento para posteriores estudios que contribuyan en la búsqueda de soluciones al problema expuesto, hasta llegar a una respuesta sólida por parte del Estado y su fuerza jurídica-normativa. La presente tesis busca ser el punto de partida de este fin supremo, pero se es razonable al indicar que aún hay mucho por transitar, escarbar y proponer, producto no solo de una sociedad voluble sino, también, de un sistema indiferente.



## **CONSTRUCCIÓN HISTÓRICA Y JURÍDICA DEL DERECHO DEL TRABAJO.**

La historia del Derecho del Trabajo está marcada por la lucha humana, incesante y constante, de reducir las brechas salariales, así como la búsqueda de condiciones laborales dignas. Incluyó, violentos enfrentamientos que causaron cientos de heridos y fallecidos. Desde siempre, tutelar los derechos laborales ha formado parte de los objetivos principales de la existencia del hombre.

Los únicos modelos de trabajo antes del siglo XIX que se presentaron fueron la esclavitud y el feudalismo. Los romanos fueron los que iniciaron una regulación más concienzuda del trabajo y quienes incorporaron las nociones primigenias de servicios por cuenta ajena, libre y retribuida. Desde la lógica civil, los romanos empezaron a crear formas contractuales novedosas para el tiempo, las cuales regulaban las prestaciones que ocurrían en su sociedad. Entre los siglos VI y V a.C., la actividad romana creció de tal manera que se hizo insuficiente la mano de obra esclava con la que se disponía. Como explica Boza (2014) los hombres libres de condiciones económicas precarias intercambiaban sus servicios por dinero, pero estos no recibían el mismo trato jurídico que el de los esclavos, pues se les tenía como ciudadanos de la República. Para los casos en los que el contratante buscaba beneficiarse de la actividad del deudor (*operae*), la normativa romana diseñó el contrato denominado “*locatio conductio operarum*”, por el cual el locador se obligaba a obedecer las órdenes del conductor. Luego, se reguló el “*locatio conductio operis*”, un contrato distinto al anterior. Su finalidad era aprovechar una tarea artesanal (*opus*). Ambas figuras serían recogidas, mucho más tarde, en el Código Civil francés del año 1804.

Posteriormente, desde la caída del Imperio Romano, predominó el feudalismo en los países de Europa. Bajo este sistema, ante la imposibilidad de trabajar y producir la totalidad de las tierras, los reyes optaron por repartirlas a familias de la clase aristocrática y fueron los campesinos quienes se dedicaron a ararlas. Por este trabajo, se les otorgaba una porción mínima para su propio beneficio, sin embargo, igual pagaban una renta adicional. Fue la Ley Le Chapelier de 1791 la que abolió el feudalismo e implantó la libertad de empresa. Esta Ley tenía un problema, prohibía asociarse o agruparse de manera que era imposible generar acuerdos

entre los más desfavorecidos, aun así, se considera esta Ley como antecedente de la Revolución Industrial.

Como es de conocimiento histórico, sería la Revolución Industrial la que hacinara a miles de trabajadores en fábricas con exposición a grandes riesgos. En esta época se hizo urgente contar con una regulación eficiente, pues la masificación en la producción y el aumento en la demanda de trabajo por parte del proletariado, abrió paso a un clima idóneo para la comisión de abusos flagrantes. Lo que no se esperaba era que los obreros empezarán a compartir ideas de revolución social como respuesta a esa explotación. Es así que aparecen los primeros sindicatos y, con ellos, las primeras huelgas. Entre los logros obtenidos fueron; la supresión del trabajo infantil, la regulación de las jornadas laborales y el derecho al descanso de un día a la semana. Años más tarde, al crearse la Organización de Naciones Unidas el 28 de abril de 1919, se fueron universalizando los derechos laborales. El 24 de junio del mismo año, se suscribió el Tratado de Versalles, surgiendo con ello la Organización Internacional de Trabajo (OIT). La propuesta de los organismos internacionales sobre la intervención estatal permitió canalizar los conflictos sobre el trabajo, llegándose a determinar la función que tenía dentro del orden social, una doble función; tuitiva y pacificadora. Pero, la perspectiva iba más allá.

No era suficiente una regulación que contenga derechos laborales, sino que estos debían plasmarse en aquella de mayor importancia para ser respetados. Alcanzar la constitucionalización del Derecho del Trabajo sería trascendental. Implicaba que sus principios e instituciones se eleven a rango constitucional. De acuerdo con Ermida (2010), la constitucionalización del Derecho del Trabajo posee consecuencias relevantes para el ordenamiento jurídico, denota: i) Alta valoración de los intereses tutelados por el Derecho del Trabajo, ii) intangibilidad por las normas legislativas y, iii) consideración de ciertos derechos laborales como derechos fundamentales. El texto constitucional, es la norma de superior jerarquía (en la mayoría de Estados), está por encima de todo el andamiaje jurídico restante. Advirtiéndose su importancia, fueron la Constitución de Querétaro (México) de 1917 y la Constitución de Weimar (Alemania) de 1919 las pioneras en contemplar en sus artículos los derechos sociales y, entre ellos, los derechos de carácter laboral. La Constitución de Querétaro reconocía de manera expresa el derecho al trabajo,

mientras que la de Weimar regulaba algunas mejoras sobre condiciones laborales y la protección de la fuerza de trabajo. Ambos textos son los hitos constitucionales que marcaron el inicio de una garantía a favor de los trabajadores en el siglo XX y que se expandió por todo Europa, seguido por Latinoamérica.

En el Estado peruano, el reconocimiento de los derechos laborales fue regulado en la Constitución de 1920 por primera vez, no obstante; se encuentra un antecedente importante en la Constitución de 1860 al prohibir la esclavitud en su artículo 17. El papel del jurista José Matías Manzanilla se destacó por la elaboración de proyectos de normas destinadas a reglamentar el trabajo por encargo del Presidente José Pardo. Con la caída de este gobierno, la presidencia fuera asumida provisionalmente por Augusto B. Leguía, dando inicio al periodo denominado "Patria Nueva". Entonces, se designó una Comisión de Constitución que estaría encargada de la reforma de la Carta de 1860 y, en el Proyecto presentado por la misma, se reconoció la libertad de trabajo (artículo 56), entre otras cuestiones. Tras su discusión, el 18 de enero de 1920, se promulgó la nueva Constitución. Ante el fracaso del gobierno de Leguía, se admitió la necesidad de volver a reformar la Carta Magna, que fue promulgada el 29 de marzo de 1933. Al igual que la de 1920, se reconoció la libertad de trabajo, adicionando en su articulado la prohibición de toda estipulación en el contrato que restrinja derechos civiles, políticos y sociales de la persona que brinda el servicio. Con la llegada de la Constitución de 1979 que se promulgó a finales del Tercer Militarismo, se tuvo un amplio y estructurado contenido. A diferencia de sus predecesoras, prescribió un capítulo completo destinado a la regulación del trabajo. El artículo V del Título I de la Constitución constaba de 16 artículos sobre derechos laborales. Esta Constitución, para algunos estudiosos como Miyagusuku (2001) es, cuantitativamente y cualitativamente, la Constitución que mejor abordó la problemática al tener, entre sus novedades, la consagración de la estabilidad laboral, aunque no se exime de observaciones y críticas. Para Pasco (1993), lo cuestionable sería la falta de tecnicismo, pues al lado de enunciados tan trascendentales como los de in dubio pro operario e irrenunciabilidad, se describían temas triviales como las bonificaciones o el Banco de los Trabajadores, lo cual rebajaba la importancia de las categorías. Finalmente, llegó la Constitución de 1993, promulgada tras el autogolpe del expresidente Alberto Fujimori. Existe mucho debate al respecto. Por un lado, superó la excesiva

regulación de la materia, por otro, restringió el reconocimiento de los derechos laborales ya ganados. Esta Constitución eliminó la consagración expresa de la estabilidad laboral, además del capítulo especial sobre el trabajo, incluyendo a los derechos laborales en el apartado general de los derechos sociales y económicos. Por su contenido, es que se ha producido la flexibilización de las relaciones laborales que, hoy por hoy, conocemos.

Una vez lograda la constitucionalización del Derecho del Trabajo, se abrió paso al estudio de teorías y doctrinas específicas que profundizaron, ampliaron y fortalecieron sus garantías. Fue así, porque la relación de trabajo va más allá de una simple relación contractual, tiene características que la diferencian, los famosos elementos esenciales de la relación laboral. El análisis de estos elementos involucra una tarea de interpretación poco sencilla para el Derecho. A continuación, se hacen precisiones de cada uno, desde su perspectiva tradicional.

A. Prestación personal de servicios. – Se representa como la puesta a disposición de la actividad del trabajador a favor del empleador, que es personalísima. De esto se desprende que el trabajador es siempre una persona natural, a diferencia del empleador que puede, además, ser una persona jurídica. Este elemento refiere que el trabajador debe realizar la labor por sí mismo, sin ser delegada o sustituida por otros, exceptuando el trabajo familiar que permite el auxilio de familiares directos, siempre que ello sea usual dada la naturaleza de las labores. Salvo la excepción, la relación de trabajo se desvirtúa si el trabajador puede contratar, por su cuenta, personas que lo apoyen o lo reemplacen en sus funciones.

B. Remuneración. – El Derecho del Trabajo no concibe un contrato laboral gratuito para el trabajador. La remuneración es la retribución por el servicio prestado o la labor desarrollada, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que se le dé, siempre que sea de su libre disposición. Del concepto descrito, se rescatan dos características de la remuneración; el carácter contraprestativo y los bienes en que se materializa. Sobre la primera, se advierte que, si bien la remuneración tiene carácter contraprestativo, no se agota en este fin pues se otorga, incluso, a pesar de inactividades temporales del trabajador originadas por ciertas causas que no suspenden su otorgamiento, por ejemplo;

vacaciones. Sobre la segunda, la remuneración debe hacerse en dinero o especie, debiendo privilegiarse el dinero y, tratándose de otras especies, se aceptan las que puedan ser vendidas en el mercado o sirvan de consumo para el trabajador.

C. Subordinación. – Es el vínculo de sometimiento que le tiene el trabajador al empleador dentro de la relación laboral. De este surge la facultad del empleador para dirigir, fiscalizar y, cuando sea necesario, sancionar al trabajador. La subordinación tipifica al contrato de trabajo y lo hace distinto de otros, principalmente del contrato de locación de servicios, contrato civil en el cual las labores se ejecutan de forma libre e independiente. Por su marcada relevancia, existen límites que el empleador debe tener en cuenta para su aplicación. En primer término, su ejecución debe darse dentro del marco de las labores contratadas, así como en el tiempo y lugar convenidos. El trabajador no está obligado a cumplir cualquier tarea que responda al antojo del empleador, ni en cualquier momento, la facultad se restringe a los factores acordados previamente en el contrato. En segundo lugar, comprende el respeto de los derechos fundamentales. Las órdenes que se puedan impartir no deben atentar contra la dignidad e integridad del trabajador, siendo manifiestamente abusivo exigirle el cumplimiento de labores que le ocasionen humillación o descalificación.

Estos tres elementos deben presentarse de manera concurrente para se configure una relación de trabajo. Con la entrada en vigencia de la Nueva Ley Procesal del Trabajo – Ley 29497, se ha disminuido la carga probatoria a la parte demandante, exigiéndole que solo acredite la prestación personal de servicios. Probado este elemento, se puede aplicar la presunción de laboralidad, es decir, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. Esta presunción puede ser desvirtuada por el empleador, quien tiene la oportunidad de descartar cualquiera de las notas sustanciales de la relación laboral, poniendo especial énfasis en la subordinación.

### **DINÁMISMO Y CONVERSIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO.**

El efecto dinámico de las relaciones de trabajo es parte de su naturaleza. Se sabe que el Derecho no es estático, por excelencia, el sistema normativo responde a una sociedad cada vez más evolucionada y cambiante. A medida que el ser humano satisface ciertas necesidades, va creando otras. En ese juego de transformaciones,

el Derecho del Trabajo también ha ido reivindicándose, aunque de manera lenta, y son estos cambios emergentes los que permiten plantear una revisión de las funciones tradicionales. Las exigencias de modificación que han acompañado siempre a la legislación laboral, enseñan que no se puede hablar, al menos no desde un punto jurídico-laboral, que la necesidad de reforma es actual, pues lo único que ha variado es la organización de las tareas.

Atrás quedaron las luchas por conseguir una jornada laboral de ocho horas y salario justo. En la actualidad, los reclamos se centran en alcanzar mayores dosis de flexibilidad y, lograr así, un equilibrio entre la vida personal y laboral. Esta exigencia busca su causa, entre otras fuentes, en documentos comunitarios. Al respecto, la Comisión de las Comunidades Europeas (2006), plasmó en el Libro Verde: “Modernizar el Derecho Laboral para afrontar los retos del siglo XXI” que el contexto de la reconversión hacia una economía basada en la tecnología y los mercados laborales debe procurar ser más inclusivo. Los trabajadores que podrían ser vulnerables tienen que disponer de oportunidades y herramientas para la adaptación que les permitan transitar por ella de manera oportuna. Pero, al mirar los marcos jurídicos que sustentan la relación laboral tradicional, se aprecia que estos no ofrecen el alcance suficiente para explotar oportunidades de una creciente descentralización. La gestión positiva de la innovación implica que los mercados de trabajo consideren tres aspectos: flexibilidad, seguridad y segmentación. Luego de un diagnóstico de la situación, estas características se presentan como una estrategia social para reducir las tasas de temporalidad y mejorar la calidad del empleo, sin embargo, no ha sido del todo conseguida.

Los derechos humanos están estrechamente relacionados con la dignidad de la persona frente al Estado, y los derechos humanos laborales no son ajenos a esta valoración, siendo la calidad del trabajo una manera de considerar esa dignidad. La calidad en el trabajo está centrada en alcanzar la humanización de las tareas al tejer un diseño ergonómico de condiciones más seguras y saludables. Dotar de responsabilidad social a los empleadores, vuelve a la sociedad más equitativa, pero el reflejo en el sistema actual es otro. El mercado trato diferenciado entre trabajadores precarios y aquellos que reciben una tutela en todas las órdenes, ha fragmentado el mercado de trabajo, volviéndose sensible a cualquier alteración

económica. Una realidad que afecta a colectivos que son, en su mayoría, jóvenes, mujeres y personas maduras de edad. Perpetuamente el Derecho del Trabajo se ha interesado por la protección del trabajador por cuenta ajena sobre la creencia justificable que es la parte más débil de la relación laboral. Y, se ha desatendido a quienes no lo son, siendo recurrente que modelos de empleo emergentes, queden extramuros de esa tutela, pese a tratarse de prestaciones de servicios que, según cada caso, se aproximan a la de trabajos asalariados bajo dependencia.

En busca de contrarrestar las dificultades, se intenta implantar un modelo de flexiseguridad, entendida por Ojeda y Gutiérrez (2014) como la combinación de facilidades de contratación a un nivel seguro de protección social, no obstante; puede llegar a inspirar conductas abusivas o asentar condiciones infrahumanas. La flexibilidad y la seguridad, son consideraciones que encuentran momentos de fricción ya que la razón señala que cada una de ellas persigue fines distintos. En ese orden de ideas, se hace imprescindible que la regulación actúe en defensa del que pueda tener más valor y, el Perú, es uno de los países en los cuales también se reclama esta suerte de privilegio. Así, el ordenamiento jurídico laboral, reconociéndose los intentos que se vienen dando por reducir la asimetría entre la realidad y la norma, es insuficiente para responder al impacto de las tecnologías y prestaciones de servicios que se desenvuelven dentro de la descentralización laboral y economía colaborativa.

Ambos conceptos están estrechamente vinculados. Se entiende por descentralización laboral aquella forma de organización mediante la cual el proceso de elaboración de bienes o de prestación de servicios que tiene una empresa, es desplazado a una tercera. En ese desprendimiento, se pueden crear lazos de cooperación entre dos o más empresas para llegar a concretar la labor, lo que se conoce como economía colaborativa. Todolí (2017) sabe explicar el origen de la economía colaborativa. Indica que surge para dar salida a bienes propios infrautilizados y su expansión se debe a las nuevas tecnologías. El autor señala que se le percibe como el nuevo capitalismo que llegó para suplantar al capitalismo empresarial tradicional. Para Mejía (2014) las formas de cooperación entre las empresas pueden establecer nudos de conexión más o menos estandarizados, más o menos intensos, más o menos estables. Por las diversas modalidades en las

que se aplica, es variada la naturaleza contractual entre sus participantes, pero tienden a corresponder al Derecho Civil, Mercantil, incluso, al Administrativo.

Desde la perspectiva jurídica, estos desplazamientos se muestran inicialmente como una organización empresarial interna, que anteceden al propio contrato de trabajo, correspondiendo a la libre iniciativa económica reconocida en el artículo 58 de la Constitución Política del Perú. En aplicación de esta facultad, se puede elegir entre la relación directa con trabajadores en régimen laboral de una actividad específica o, un sistema de contratación civil o mercantil con terceros de estas parcelas. La forma más usual en el sistema nacional de articulación de descentralización es la que conocemos como contrata o subcontrata de obras o servicios, que se evidencia -generalmente- en el sector construcción, así como en la realización de actividades típicas (vigilancia, transporte, logística, etc.). Las formas de trabajo en red, también están presentes en algunos sectores, como el comercio; surgiendo así las empresas de servicios o empresas multiservicios. Son compañías que, manteniendo una especialización, ofrecen a otras un conjunto de prestaciones y trabajadores calificados para cumplir con tareas específicas.

El impacto de este fenómeno sobre las relaciones individuales es nebuloso, resultando difícil formular conclusiones tajantes. Entre los efectos negativos, se resalta el fuerte incremento de contrataciones temporales pues, aunque las empresas de cooperación logren consolidar sus vínculos, tienden a ser ocasionales. Tampoco, se asumen obligaciones laborales que excedan al plazo de la contratación principal, lo que no genera una estabilidad en el empleo. Sin embargo, junto a sus sombras, también hay luces. Ha logrado incrementar la competitividad entre las empresas y satisfacer necesidades de una sociedad evolucionada. Con base a esto, se percibe que la modernidad quiere dejar atrás un pasado quejumbroso y patético a fin de reorientar las actividades básicas del ser humano. El trabajo típico y seguro, que garantizaba una estabilidad, ha entrado en crisis y ocupa espacios cada vez más limitados de población. Precisamente, algunas de las nuevas tendencias que son consecuencia de la flexibilidad laboral y economía colaborativa son la tercerización, la intermediación y el teletrabajo.

A. La tercerización laboral. – Se entiende por tercerización la contratación de empresas que desarrollan actividades especializadas u obras, siempre que



aquellas asuman los servicios prestados por su cuenta y riesgo. Se encuentra regulado en la Ley N° 29245 - Ley que regula los Servicios de Tercerización, en la cual se establece el concepto y se resaltan sus características. Los elementos configurativos de la tercerización importan la pluralidad de clientes, la prestación de servicios integrales, la ejecución independiente de la actividad subcontratada, una organización administrativa diferenciada, estructura necesaria de personal que no labora bajo la subordinación de la empresa principal, un patrimonio suficiente del contratista con relación al objeto de los servicios brindados. En esta figura, se impone la responsabilidad solidaria en el pago de las obligaciones laborales en caso de incumplimiento del empleador formal. El artículo 4-A del Decreto Supremo N° 020-2007-TR, indica que la tercerización con colocación de personal a la empresa principal contratante no puede ser utilizado para vulnerar derechos laborales y de seguridad social de los trabajadores. Si se verifica una simulación, control sobre la actividad de los trabajadores, se aplican las consecuencias de una intermediación laboral.

B. La intermediación laboral. – Es definida como la provisión de trabajadores por parte de una entidad (empresa intermediadora), para que estos presten servicios bajo la dirección de un tercero (empresa usuaria). Se aprecia una relación triangular al intervenir un tercero, que es la empresa intermediadora, entre quien emite las órdenes y quienes deben cumplirlas. Supone dos características, el destaque de trabajadores a las instalaciones de la empresa usuaria y que laboren bajo las órdenes de tales organizaciones. En el sistema normativo interno, se encuentra regulada en la Ley N° 27626 - Ley que regula la actividad de las empresas especiales de servicios y de las cooperativas de trabajadores y, su Reglamento, Decreto Supremo N° 003-2002-TR que, posteriormente fue modificado por el Decreto Supremo N° 008-2007-TR. En concreto, se tiene a las empresas de servicios especiales que pueden prestar servicios en actividades temporales, complementarias y especializadas. La misma Ley señala que los trabajadores que sean colocados no pueden prestar servicios que sean parte de la actividad principal de las usuarias y obliga a que se les reconozca las remuneraciones otorgadas a los trabajadores de la empresa usuaria siempre que; i) sean de carácter general, ii) sean por el tiempo del destaque, iii) no respondan a una situación especial objetiva, iv) de existir un trabajador en las mismas

condiciones laborales que los trabajadores destacados. También, se prevé la expedición de una carta fianza grupal o individual y, si pese a ello, no se pagasen los beneficios laborales, se aplica una responsabilidad solidaria entre las empresas.

C. El teletrabajo. – Es una forma de organización de las relaciones laborales que se diferencia de las anteriores en que utiliza las nuevas tecnologías o medios informáticos para facilitar la labor de los trabajadores, que son llamados, teletrabajadores; quienes pueden cumplir sus funciones en su domicilio o cualquier otro lugar convenido. La Ley que regula el teletrabajo es la Ley N° 30036 y, su reglamento, aprobado mediante Decreto Supremo N° 009-2018-TR. Se observa la existencia de dos elementos: i) La prestación de servicios se realiza fuera de las instalaciones de la empresa y ii) La comunicación entre las partes se da mediante las herramientas tecnológicas. A pesar de ser una figura especial, la legislación determina que los derechos y obligaciones que son reconocidos para los trabajadores de la actividad laboral general le alcancen a los teletrabajadores. La formalidad para acceder al teletrabajo es que los contratos o, cualquier documento donde se establezca que la prestación del servicio se realizará mediante esta modalidad, deberán ser celebrados por escrito, con copias para cada una de las partes. La información mínima que debe contener es; la jornada de trabajo, los medios informáticos a emplearse, la parte responsable de proveerlos, las condiciones de su utilización, las responsabilidades del teletrabajador (si son proporcionados por el empleador), el monto de la compensación (si son proporcionados por el teletrabajador), las medidas sobre la seguridad de la información producto del uso de los medios con que se presta el servicio y el mecanismo de supervisión o reporte de las tareas.

Habiéndose descrito brevemente algunas actividades enmarcadas dentro de la flexibilidad laboral, es importante entender que cuando la actividad encierra la prestación de servicios de particulares, no se está ante una economía colaborativa, debido a que el tiempo que se pone a disposición del mercado a cambio de una remuneración, no es un bien (esencia del modelo económico planteado). Bajo la comprensión hecha, las actividades en plataformas no se encuadran en este sistema, sino en la *gig economy*, que se explica más adelante. Aun así, se reconoce su incidencia.

## **INFLUENCIA DE LAS TECNOLOGÍAS EN LAS RELACIONES LABORALES.**

Es indiscutible que la tecnología ha propiciado el desarrollo en las condiciones de vida, a tal punto que la tecnología y el empleo son aspectos de una sociedad moderna que no se pueden desvincular. Las innovaciones han existido a lo largo de la historia, han evolucionado y traído consigo efectos colaterales. Los formidables incrementos de productividad impulsados por los avances tecnológicos desde la Revolución Industrial hasta la actualidad son manifiestamente evidentes. Para Brynjolsson y McAfee (2013) el progreso histórico de las máquinas se divide en dos eras. La primera, se remonta a la invención de la máquina de vapor que ocasionó una mejora en la satisfacción de necesidades básicas. La persona promedio empezó a disfrutar de una calidad de vida impensable. La segunda era, inició en 1990 y se caracterizó por la potencia informática, la rapidez de las tecnologías digitales y la actitud creativa para renovar las ideas.

Esta irrupción informática, hace que la organización de los servicios se aleje cada vez más del modelo clásico arraigado en el imaginario colectivo, aquel trabajo en industrias, con labores de ocho horas, vigilancia directa del personal, masificado y en el que trabajadores conviven con otros trabajadores. Hoy, se analizan los conceptos de comercio electrónico vs. *e-business* / negocio electrónico. El primero, se orienta a la compra, venta y marketing por redes, mientras que el segundo; implica una estructura más amplia que no solo incluye el comercio electrónico sino, además, actividades internas que permiten relaciones en cadena con otras compañías a fin de reducir costos y aumentar la producción. Desde los microtrabajadores o *microworkers* en plataformas de microtarefas *online* hasta trabajadores que se desenvuelven en la *gig economy*. Por mencionar algunos ejemplos. Así, la automatización ha creado servicios capaces de satisfacer nuevas necesidades. Ha incrementado el excedente económico, se han establecido precios más bajos, mayor variedad, entregas rápidas y una competencia feroz por ganarse al público. Sin embargo, por maravillosas que parecen ser las ventajas de la tecnología, el desarrollo es desigual, existe dificultad para encontrar empleo y, los que poseen uno, no están en situaciones del todo ideales. El impacto positivo o negativo depende de cómo se aplica la tecnología. Una máquina puede ser empleada para sustituir o complementar la mano de obra humana. Sustituye la mano de obra cuando reemplaza el trabajo de las personas que empiezan a ser

poco requeridas para actividades generalmente rudimentarias, entonces, se da paso a una labor que se traduce en un código manipulado bajo un sistema automático que aumenta hasta en un 100% la producción. Y, de manera contraria, complementa la mano de obra, cuando solo facilita el trabajo de las personas, sin reemplazarlas, lo que genera empleados mejor calificados.

En el Perú, se realizó una Encuesta de Habilidades al Trabajo (ENHAT) que permitió identificar el grado de adopción de las tecnologías por parte de las empresas y sus efectos sobre el empleo. Los resultados de este estudio aportan a la generación de evidencia regional sobre el tema. La ENHAT reflejó que el sector privado muy poco aplica tecnología en el desarrollo de sus actividades pues, estadísticamente, solo el 27% de empresas la utilizan. Y, si se excluye a las compañías que prestan servicios en redes, el porcentaje disminuye al 7%. En ese sentido, las empresas en el Perú no conocen de los beneficios que se pueden obtener de estas herramientas o, conociendo, no están aprovechando la oportunidad de volverse más competitivas en un mercado globalizado. Asimismo, como consecuencia de esta encuesta aplicada, se recomendó la necesidad de promover su uso y reforzar las políticas de desarrollo de habilidades para la ejecución de labores modernas.

Aunque la adaptación a los cambios ha sido lenta, es seguro que el empleo de las tecnologías aumentará progresivamente, pues existen algunas prestaciones innovadoras que se vienen ejecutando en el mercado laboral como el trabajo digitalizado y sus principales repercusiones. Se oye decir que hay aplicaciones para todo, y es cierto. Al igual que las empresas que externalizan fases complementarias como limpieza o seguridad, hay otras que convocan personas con tiempo disponible para concretar su objeto, pero adicionan el uso de plataformas digitales en su ejecución. El trabajo en plataformas digitales ha surgido por la modificación en los hábitos de consumo de la población actual, la necesidad de una sociedad ajetreada ha sido aprovechada por algunas organizaciones. Para la Asociación Internacional de la Seguridad Social (2019) se caracteriza por el uso de una plataforma virtual que pone en contacto a negocios, clientes y colaboradores. Los colaboradores tienen libertad para trabajar cuando deseen, el pago es intermediado

por la plataforma y se otorga por tarea ejecutada. A primera lectura, se le relaciona con Glovo o Deliveroo, pero el escenario es más amplio de lo que se piensa.

La oferta encierra actividades aparentemente sencillas como complejas. Lo que preocupa no es que se digitalice el trabajo, sino que cuando un trabajador es independiente o autónomo las condiciones que solían ser atendidas por las empresas pasan a ser responsabilidad individual y, queda claro, que esta desvinculación crea la ineficacia. El reto que se enfrenta es un esquema de derechos y garantías de las personas construida solo para algunos, no para todos. La desigualdad ha contribuido a la precariedad e inseguridad jurídica, realidades que no hayan respuestas firmes y objetivas, pensadas desde la razón. Si bien, el mercado de trabajo se diseñó desde dentro y en consonancia con la antigua realidad, este mercado ya cambió y las concepciones también deben hacerlo.

### **PARTICIPACIÓN DE LOS RIDERS EN EL MERCADO ECONÓMICO ACTUAL.**

Los repartidores de delivery mediante plataformas digitales forman parte del evolucionado sistema económico-laboral, influenciado directamente por las tecnologías y las herramientas digitales utilizadas en las prestaciones de servicios. Desde la realidad observada, se puede asegurar que el sector de reparto de comida a domicilio, en estas condiciones, está en pleno auge. Antes de hacer referencia a la incorporación de los riders en el mercado laboral, es importante definir qué se entiende por rider. Un rider, es aquel repartidor que realiza entregas de pedidos a domicilio, o cualquier otro destino, que ha sido previamente solicitado por un usuario a través de una aplicación móvil y que se encuentra vinculado contractualmente a una organización que es dueña de la plataforma digital. El modelo económico es denominado “*gig economy*”.

Un dato interesante es que al traducir la expresión *gig economy* al español, se obtiene el término “economía de bolos” y, según Rodríguez y Hernández (2017) alude a pequeños encargos o tareas temporales desarrolladas en el mercado laboral, en el que las empresas ofertan su actividad en una aplicación y las personas compiten por cazarla, atraídos por la aparente flexibilidad. No obstante, es una traducción hecha de la realidad misma más que del término, pues este no tiene una traducción exacta. Entonces ¿por qué asignar a estos repartidores términos que no se pueden descifrar? Un estudio en la Oficina de Fundéu lo intenta

explicar. Detalla que se adoptan palabras que no existen en español porque esa economía es la que domina y a quien le importa acomodar su lingüística con el fin de esconder cualquier realidad cruda o descarada. Si se dice repartidor o mensajero, suena a andar de casa en casa y, subjetivamente, puede calar en la mente de estas personas que la actividad no es la más perfecta y originar un rechazo intrínseco, por lo que en inglés se escucha mejor.

Pese a ello, el incremento de los riders y el servicio que desarrollan es exponencial. El sector de la restauración ha sabido llegar a un público cada vez más exigente, personas que llevan un ritmo de vida al tope, sin tiempo que perder. La inserción de los riders en el Perú ha sido lenta pero progresiva. A modo de referencia, Glovo empezó a operar a finales del 2017 y, actualmente, supera un millón de usuarios adscritos a su plataforma, con más de 6 000 riders activos en el país. Por su parte, durante su primer año operando en el Perú, Rappi ha logrado tener 20 000 repartidores afiliados en Lima. Es así que resulta fundamental conocer cómo funciona este novedoso modelo económico, el sistema de operacionalización y su gestión algorítmica.

Todo empieza con la creación de una plataforma digital por parte de una empresa, en forma de app, que ofrece al público en general diversas alternativas de restaurantes (o cualquier negocio) y, adicionalmente, el servicio de entrega hasta la comodidad del hogar del espectador. El cliente solo descarga la aplicación y hace su pedido, a cambio debe efectuar el pago del producto y un extra por la labor de reparto. La empresa recibe esta información y la traslada al rider, quien puede aceptar o rechazar el encargo. Ingresar a laborar para estas organizaciones es realmente sencillo como bajarse una aplicación y asistir a una reunión grupal (presencial o virtual) sobre organización y normas de funcionamiento. Los colaboradores deben reunir tres condiciones; ser mayor de edad, tener un dispositivo móvil y una movilidad propia (bicicleta o moto). Al respecto, algunos tienen esta actividad como trabajo principal que le genera ingresos para su subsistencia, otros, solo como labor momentánea para conseguir más dinero. Ciertas compañías hacen firmar a los riders un contrato en línea que, en ningún caso, tiene naturaleza laboral. Por ello, las empresas se refieren a los repartidores como “colaboradores”.

El algoritmo, para administrar los pedidos y repartos, asigna labores a los riders automáticamente. Los repartidores deben indicar su horario semanalmente, a través de la plataforma. También, pueden elegir pedidos en otras franjas horarias y, como la demanda es mayor de noche, el algoritmo asigna gran parte de la carga laboral en ese turno. El orden entre los colaboradores para elegir el horario es peculiar. Los que tienen mayor puntuación en el sistema, escogen primero; quedando al último los de menor puntuación, quienes deben conformarse con franjas donde hay pocas solicitudes de reparto. Estando de alta en la aplicación y aceptar el reparto, el rider se dirige al restaurante o negocio, donde recoge el pedido y lo lleva a la dirección brindada por el cliente, instante en el que marca la entrega del pedido y queda disponible para la recepción de otros. El repartidor no percibe dinero alguno del cliente, el pago por el servicio que realiza proviene de la empresa, mediante la misma app. El monto varía de acuerdo a la compañía, pero fluctúa entre los 5 a 9 soles por envío. No tienen bonificaciones ni pagos adicionales, en el mejor de los casos, podrían recibir propinas dadas por el usuario. Lo que el colaborador pueda obtener al mes, dependerá de la cantidad de pedidos que haya entregado y la rapidez con la que se haya hecho. De no conseguir repartos o hacerlo demasiado lento, son penalizados con puntos desfavorables que ya se precisó cómo repercuten en la elección de los próximos horarios.

Como se observa, el modelo de trabajo en el que se encuentran inmersos los riders crea un espacio de conexión directa entre los distintos agentes que participan de esta suerte de intermediación digital. Los cuales son:

A. Clientes de las plataformas. – Son los usuarios de línea, quienes solicitan la entrega de un producto con claras especificaciones. Con esta solicitud, se mueve toda la actividad económica interna del modelo de negocio. El cliente, al abrir la aplicación, tiene un abanico de posibilidades en restaurantes y negocios como para satisfacer cualquier necesidad, incluso, existe información personalizada para cada uno de ellos.

B. Establecimientos usuarios de las plataformas. – Son los negocios adscritos a las plataformas digitales, establecimientos a los cuales el repartidor debe trasladarse para recoger el pedido y llevarlo al cliente. De esta manera se ha impulsado la economía de los comercios al eliminarse los sobrecostos en delivery

y publicidad que no eran fáciles de ser asumidos por las empresas de menor tamaño.

C. Empresa dueña de la plataforma de delivery. – Es aquella que se encarga de brindar el servicio de reparto y organizar la actividad. El servicio consiste en la vinculación a una aplicación móvil ágil e intuitiva, soportado sobre una plataforma tecnológica de delivery, que busca cumplir con la entrega de un encargo al cliente, en las condiciones requeridas y en los tiempos preestablecidos. La empresa es la titular de la plataforma virtual.

D. Rider o repartidor. – Es quien realiza la entrega directa del producto al cliente. Para ello, utiliza una bicicleta o motocicleta, y su labor está diseñada por la plataforma digital. Además, las personas que realizan esta actividad están ligadas a la compañía, en algunos casos, por la suscripción de un contrato confeccionado por la misma organización.

Pero ¿cómo se vinculan todos estos agentes? La respuesta es simple. Quedan vinculados a través de la aplicación móvil. Esta herramienta contiene un software específico de gestión de rutas, sin el cual el servicio y proceso de conexión, no podría llevarse a cabo. La recepción de pedidos, su aceptación y cobro de los mismos se realiza mediante infraestructura adaptada. Se accede a la plataforma por medio de la web de la empresa prestadora del servicio o por la app móvil disponible.

Si bien, se puede concluir que, efectivamente, las plataformas de delivery constituyen una especie de intermediación digital, debe observarse las deficiencias que de ella se desprenden. Alrededor de los servicios que brindan los riders, se esconde una situación de precariedad al estar en constante exposición y riesgos adicionales que involucra todo tipo de empleo o, dicho de otro modo, que no tienen otras actividades. Aunado a ello, el islamismo, la pérdida de la privacidad, jornadas intensas, un mercado negro de repartidores, afectación a usuarios sin que nadie atienda los reclamos, son consecuencias de la estructura económica creada alrededor de estas prestaciones.



## **INSTRUMENTOS INTERNACIONALES Y JURISPRUDENCIA APLICADA.**

Existen instrumentos internacionales que han brindado importantes aportes sobre el trabajo en plataformas digitales de manera general y, otros, sobre la prestación de servicios de los riders, de manera específica. Las recomendaciones que constan en estos documentos no solo están enfocadas en la determinación de la condición contractual, sino en la protección social que deben tener los colaboradores.

Una primera contribución importante, es el **Informe de Taylor**, elaborado por Matthew Taylor y ordenado por el Gobierno del Reino Unido (2017). El informe de Taylor es un conjunto de medidas y recomendaciones obtenidas a partir de una investigación. Plantea cuestiones como las nuevas formas de trabajo, la economía digital y la economía colaborativa. Todo ello, teniendo en cuenta las implicaciones para las responsabilidades y derechos de los trabajadores. Incluye varias estrategias productivas a fin de que todo trabajo en la economía británica sea digno con un objetivo realista de desarrollo y realización personal. Enumera siete pasos que deberá seguir el Gobierno para lograr este fin:

A. Primero. - La nueva estrategia nacional de trabajo debe estar explícitamente dirigida a la confección de un buen trabajo para todos, admitiendo que buen trabajo y trabajo fructífero pueden y deben ir de la mano. El buen trabajo es algo por lo que el Gobierno debe rendir cuentas, pero también, todos deben asumir la responsabilidad. Así, i) Estos principios deben aplicarse a los trabajos de la economía británica para lo cual es necesario un balance justo de responsabilidades y derechos, con un mínimo de protección del trabajador y opciones que permitan la promoción profesional, ii) a largo plazo, para beneficio de la innovación y la competencia justa, habría que lograr una fiscalización del trabajo más coherente con las distintas modalidades de contratos de trabajo. Al mismo tiempo sería necesario mejorar los derechos y prerrogativas de los autónomos, iii) el cambio tecnológico afecta el trabajo y a los tipos de contratos, y se requiere adaptarse, ofrecer nuevas oportunidades para una mejor regulación, vínculos laborales más flexibles y formas nuevas de organización para el trabajador.

B. Segundo. - Las ofertas de trabajo en plataformas como Airbnb, Uber, eBay, etc; ofrecen una auténtica flexibilidad bidireccional y generan oportunidades para quienes no pueden trabajar de forma convencional, por tanto, deben ser protegidas.

En simples palabras, garantizar un trato igualitario tanto para quienes trabajan en ellas como para quienes compiten contra ellas. La consideración de trabajador (o contratista independiente, como sugieren renombrar a estos profesionales) debe continuar, pero es necesario clarificar la distinción entre trabajadores y aquellos que son autónomos legítimamente para que ninguno pasa la línea del otro.

C. Tercero. - La legislación debe ayudar a los particulares a conocer y ejercitar sus derechos y a las empresas a tomar las decisiones correctas. Aunque las prácticas en el lugar de trabajo pueden mejorar, el coste de contratar a un trabajador (employment wedge) es ya bastante elevado y no debe incrementarse más. Los contratistas dependientes son el grupo que en mayor medida puede verse perjudicado por la flexibilidad unilateral, por ello, es necesario crear mecanismos de protección adicionales y mayores incentivos a las organizaciones para que ofrezcan un trato justo.

D. Cuarto. - La mejor manera de lograr un trabajo idóneo no solo depende de la legislación nacional, sino de una gobernanza empresarial responsable, buena gestión y relaciones de trabajo sólidas dentro de la organización, siendo importante que los trabajadores perciban que las empresas se toman en serio el trabajo que prestan, que están abiertas y accesibles en cuanto a formas de operar, se sientan parte integrante de ella y sean tenidos en cuenta o valorados en sus propuestas.

E. Quinto. - Es esencial, tanto para los ciudadanos como para la economía, que todo el mundo tenga al alcance formas realistas de fortalecer sus perspectivas de promoción y que los trabajadores puedan, desde el comienzo hasta el final de su vida laboral, realzar las aptitudes adquiridas tanto en el trabajo como mediante la formación o capacitación de este.

F. Sexto. – Existe una relación directa entre la forma del trabajo y el bienestar individual. Es necesario promover activamente la salud en el lugar de trabajo que mitigue los riesgos de cualquier prestación de servicios para beneficio de las empresas, trabajadores y público en general.

G. Séptimo. – La reciente creación del Salario Mínimo Vital (National Living Wage) es una herramienta útil para fijar el umbral que delimita a los trabajadores con salarios bajos, pero esta medida debe acompañarse de atractivas estrategias

sectoriales para empresarios, trabajadores e interesados que garanticen que los ciudadanos, especialmente los que laboran en sectores con bajos salarios, no estén estancados y puedan progresar en sus carreras o habilidades.

Entre las recomendaciones del Informe de Taylor resaltan la revisión de las prácticas laborales como el pago en efectivo que utilizan los trabajadores independientes que dificulta la realización de las aportaciones a la seguridad social. Asimismo, poner fin a los contratos denominados “horas cero”, donde el trabajador no cuenta con garantías sobre el número de horas en su jornada, ni cuanto se le ofrecerá o cómo será remunerado. En cuanto a la amenaza que supone la tecnología para el empleo, el autor del Informe advierte que no se sabe lo que deparará el futuro. Se suele sobreestimar el impacto a corto plazo y subestimar el impacto a largo plazo, pero no es posible predecir cuáles serán los modelos de negocio en unos años, ni los efectos sobre el empleo. Lo que sí hay que considerar es que el cambio tecnológico debe estar al servicio del ser humano.

Un segundo instrumento internacional relevante es el **Informe sobre la Protección Social de los Trabajadores en la Economía de Plataformas**, elaborado por la Unión Europea (2017) a petición de la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales del Parlamento Europeo. Este estudio refiere sobre la protección social de los trabajadores que se ven inmersos en la economía digital, se revisa bibliografías e investigaciones previas a fin de comprender su naturaleza. Una de las conclusiones relevantes tiene que ver con la magnitud de su utilización. Se refiere que entre 1 y un 5% de la población adulta ha obtenido en algún momento ingresos de esta forma, con una variación considerable entre Estados miembros. El Informe propone “dos nuevas tipologías” para comprender la economía de plataformas. La primera tipología aborda dos temas claves en la prestación de protección social a los trabajadores. Se trata, en primer lugar, del tipo de mercado laboral (local o global) en el que se lleva a cabo la actividad y, en segundo lugar, el nivel de control que ejercen las plataformas sobre el desarrollo de la actividad. La segunda tipología, siguiendo el estudio empírico, resume la idea de que cuanto mayor sea el nivel de dependencia económica del trabajo en plataformas, menor será el acceso de los trabajadores a las protecciones sociales. También, arroja nuevos datos procedentes de una encuesta sobre la experiencia de trabajo en la economía digital

realizada a 1 200 trabajadores de plataformas. Se mostró que el promedio de una semana de trabajo es de veintitrés horas, con una remuneración media por hora de 6 dólares estadounidenses (USD), con frecuencia, sumada a otro empleo. Los niveles relativamente altos de satisfacción laboral y bienestar emocional entre los trabajadores, se ven contrarrestados por la falta de autonomía en las tareas y el descontento con las expectativas profesionales, los márgenes salariales y la seguridad del empleo. Basándose en la encuesta, el Informe elabora la siguiente clasificación de trabajadores en plataformas: Beneficiarios moderados, usuarios ocasionales y trabajadores dependientes.

Entre las recomendaciones se menciona que el desarrollo de políticas debe fomentar los beneficios y, al mismo tiempo, reducir los costes de las oportunidades de empleo. Existen argumentos de peso en favor de una reforma jurídica. La exclusión de los trabajadores de las plataformas de una serie de protecciones sociales está estrechamente vinculada al aumento en las cifras de personas excluidas de la clasificación jurídica de empleados (o trabajadores). Por ello, una opción importante en aras de una cobertura más amplia de las protecciones sociales consiste en abordar el marco de clasificaciones jurídicas de la relación laboral, así como las nuevas variaciones frente a las formas tradicionales. Además, se debe invertir la carga de la prueba al establecer la condición de empleado, de modo que corresponda a las entidades empleadoras probar que las personas que realizan un trabajo remunerado no son empleados. Garantizar la aplicación de la condición de empleo legal por parte de una autoridad independiente (en lugar de sentencias fragmentadas de los Tribunales) y proporcionar información completa y fácilmente accesible a todos los trabajadores, incluidos los que realizan actividades mediadas por plataformas sobre sus derechos fundamentales, también son cuestiones necesarias.

Finalmente, un tercer instrumento internacional que cabe destacar es el **Informe sobre el Futuro del Trabajo**, elaborado por la Organización Internacional del Trabajo (2019). Este importante Informe examina cómo lograr el futuro de trabajo esperado en un escenario de grandes cambios y transformaciones, sin que nadie quede fuera del proceso de adaptación. Reforzado este Informe en una encuesta mundial de la CSI en el 2018 corrobora la incertidumbre que se vive en el mercado

laboral. Más del 75% de los encuestados afirmaron que sus salarios no suplen sus necesidades, que no tienen estabilidad en el trabajo por lo que el temor de perder sus empleos es constante, que el sistema económico está construido para beneficiar a algunos y que a sus generaciones les irá peor. La Comisión tuvo en consideración los 200 millones de desempleados, los 300 millones de trabajadores que sobreviven con unos pocos dólares al día, casi la otra mitad de la mano de obra con empleos vulnerables, los 150 millones de niños que trabajan, la persistente desigualdad de género, los estragos del cambio climático, los factores demográficos, la transformación digital, los miles de millones de personas que carecen de una protección social adecuada y el predominio que está adquiriendo el poder económico de estas empresas alejándose de los trabajadores, señalando que estas circunstancias influyen en la vulneración de derechos.

La OIT en su Informe apuesta por la inserción de un contrato social revitalizado, que atienda las innovaciones que se están presentando en los mercados laborales y que solo se conseguirá a través del diálogo. La discusión social sobre estas problemáticas va a afianzar una propuesta de regulación equilibrada, aquella que defienda los intereses de los involucrados. No se trata de imponer una normativa o regular unilateralmente. Es posible rescatar lo positivo y desechar lo negativo del modelo económico planteado, que no tiene por qué verse como un enemigo. Lo que sí debe implantarse, indica, es una “garantía laboral universal” que respete los derechos fundamentales de los trabajadores y tutele los aspectos básicos como los relacionados a la salud y la seguridad social en todo tipo de actividades. Solo así se hablaría de trabajos decentes y de calidad en tiempos de tecnología.

Entre las recomendaciones formuladas, se sugiere invertir en las capacidades de los trabajadores, pues al estar más calificados se acomodan fácilmente a los cambios, permitiendo que el avance sea igualitario, y no solo para una parte de la población que, en la mayoría de Estados, es mínima. Se advierte que, de no intervenir con resolución, los efectos serán demoledores; aumento de la precariedad, islamismo entre las personas, brechas salariales, inestabilidad laboral, entre otros. Por lo que urge una reforma empresarial que observe estas deficiencias si lo que se pretende es una mayor simetría entre las condiciones de trabajo. Paradójicamente, se concluye que el futuro del trabajo es hoy.

En cuanto a la jurisprudencia aplicada, existen aquellas que resuelven la condición de los riders y su naturaleza contractual y, aquellas que, si bien no abordan el problema de los riders, son trascendentes por pronunciarse sobre prestaciones similares, argumentos que vale considerar. De esta forma, hay sentencias que se pronuncian a favor de considerar a los riders (o prestaciones semejantes) como trabajadores y las que se pronuncian en contra.

Como parte del grupo de sentencias a favor de una relación de trabajo se tiene la del Tribunal de Apelación de Nueva York que el 26 de marzo de 2020, resolvió el caso *Postmates vs. Sr. Luis Vega*. El demandante trabajó como mensajero para esta compañía. Con base a las críticas negativas de los clientes que alegaban actividad fraudulenta, Postmates decidió bloquear el uso de la aplicación al reclamante, quien solicitó beneficios de desempleo. El Departamento de Trabajo, en agosto de 2015, determinó que el reclamante era un empleado de Postmates, exigiendo que esta le pague contribuciones al seguro de desempleo sobre las ganancias del Sr. Vega, y sobre las ganancias de todas las demás personas empleadas de manera similar. Se señaló, entonces, que hay pruebas sustanciales en el expediente que respaldan la tesis de que la empresa ejercía control suficiente sobre sus mensajeros como para convertirlos en empleados en lugar de contratistas independientes y, aunque los mensajeros conserven cierta independencia para elegir su ruta de entrega y horario de trabajo, no significa que tengan control real sobre la labor. Es así que Postmates domina los aspectos significativos del trabajo, escogiendo a qué clientes pueden entregar los artículos solicitados, dónde entregar y cómo hacerlo, controlando a su vez los precios y el pago.

Asimismo, se tiene el pronunciamiento de la Junta de Apelaciones del Seguro de Desempleo del Estado de Nueva York quien, el 12 de julio de 2018, dictaminó que la empresa Uber es responsable de los beneficios de desempleo para tres conductores y otros que estaban en igual situación. La evidencia estableció que Uber ejerce dirección, control y supervisión sobre los demandantes. Este control se clarifica mediante la asistencia en persona en sus Hubs donde se evalúa a los conductores, se les exige ver un video de orientación de la información esencial y se les pide que tomen la prueba de la hoja de ruta de Uber. Además, se proporciona

a los conductores un manual para la labor y otro de señalización, y los envía a concesionarios específicos para arrendar vehículos con licencia de TLC.

España ha sido el escenario de los debates jurisprudenciales. El Juzgado N° 6 de Valencia, mediante la Sentencia N° 244/2018 del 1 de junio de 2018; declaró la laboralidad del rider demandante y condenó a Roodfood Spain SL (titular de la plataforma Deliveroo) a pagarle a su distribuidor una indemnización por despido improcedente. Esta fue la primera sentencia en España que consideró la laboralidad de un rider y, en consecuencia, lo deja fuera del concepto de autónomo. En la misma ciudad, el Juzgado N° 5 reconoció la relación de trabajo existente entre 97 trabajadores y la compañía de reparto anteriormente mencionada, en referencia a una demanda de oficio interpuesta por la Tesorería General de la Seguridad Social.

En Francia, el Tribunal Supremo francés, revocó la sentencia de la Corte de Apelación de Paris y se pronunció por la laboralidad en un repartidor de mercancía mediante la plataforma digital de Uber, el 28 de noviembre de 2018. El Tribunal de Casación señaló que, al conectarse a la plataforma, se establece una relación de dependencia entre el conductor y la empresa, quien direcciona la actividad. Por tanto, el conductor no proporcionaba servicios como trabajador por cuenta propia, sino como empleado.

En el Reino Unido, se emitió una sentencia que cabe mencionar. También resolvió el caso de un conductor de Uber. El 19 de diciembre de 2018, el Tribunal de Apelación, por mayoría, confirmó las decisiones del Tribunal de Empleo y el Tribunal de Apelación de Empleo, deduciendo que el hecho de que alguien haya firmado un documento (en alusión al contrato que vinculó al conductor con la empresa), si bien es evidencia importante, no es concluyente; sobretodo donde los términos del mismo son impuestos y no negociables y donde las partes se encuentran en una posición de negociación desigual. Anteriormente, el 10 de noviembre de 2017, el Tribunal de Apelaciones de Empleo respaldó la decisión del Tribunal de Empleo en Londres pues se consideró que, cuando la solicitud está activa y el conductor está disponible para aceptar pedidos, se deduce su calificación como trabajador. Incluso, se calculó que la jornada laboral comienza tan pronto

como el conductor está de alta en la zona geografía y se encuentre conectado a la plataforma; y termina al desaparecer algunas de estas condiciones.

En Canadá, la Junta de Relaciones Laborales de Ontario, concluyó que los riders de la plataforma Foodora Inc. d. b. a. son trabajadores, a través de supuestos especiales e indicios para el esquema de protección laboral. En ese caso, se especificó que Foodora controla el diseño de los turnos y su duración, así como el número de colaboradores y las zonas de operación. En virtud de garantizar la prestación y haya trabajo para los correos programados, la compañía gestiona todo el proceso de la actividad misma, es decir, los mensajeros no son libres para laborar de la forma que deseen.

En América Latina, también se han emitido sentencias a favor de considerar ciertas prestaciones de plataformas digitales como relación de trabajo y, otras, que resolvieron aspectos transversales. Recientemente, en Uruguay, el 3 de junio de 2020 (Asunto 0002-003894/19), el Tribunal de Apelaciones de Trabajo de 1° Turno le atribuyó la calificación de trabajador a un conductor de la empresa Uber, fundando sus argumentos en la Recomendación 198 de la OIT que, al buen parecer del Tribunal, representa la ruta de análisis para evaluar una relación jurídica que involucre trabajo humano, y constituye el auxilio de los indicadores de laboralidad para distinguir las verdaderas prestaciones civiles o comerciales, de las laborales.

Mayores referencias se tienen en Brasil. El 33° Vara Do Trabalho (Tribunal de Trabajo) de Belo Horizonte, determinó que existe una relación laboral entre un conductor y Uber, el 13 de febrero de 2017. Es así porque la empresa ejerció, en los hechos, poder y control en la forma en que se presta el servicio, como el suministro de agua, dulces, la forma de vestir o el comportamiento que, a pesar de no ser formalmente obligatorio, se tomaba en cuenta para que el trabajador recibiera buenas calificaciones y siga siendo un colaborador del encuestado, con autorización para acceder a la plataforma. Se señaló que la compañía utiliza medios de dependencia directos ya que los conductores no pueden darle al cliente una tarjeta personal dentro del automóvil, que de hacerse, configura una inconducta grave que puede ser sancionada con el bloqueo de la aplicación. En esa línea de argumentos y teniendo a la misma empresa como demandada, el 42° Vara Do Trabalho (Tribunal de Trabajo) de Belo Horizonte, el 12 de junio 2017, explicó que



el conductor no tenía clientes propios (los clientes son de la empresa), ni siquiera después del servicio. Los conductores no gozan de libertad para elegir a qué clientes pueden asistir, solo aceptan o rechazan al cliente indicado por la compañía. Por su parte, el 8° Vara Do Trabalho (Tribunal de Trabajo) de Sao Paulo, el 28 de agosto 2018, sostuvo que existe una relación laboral entre un conductor (motofretistas y motoristas de van) y Loggi (compañía de reparto), entre otras razones, por una cuestión de analogía. Si se reconoce el estado de empleo entre un colaborador semejante de una pequeña empresa de transporte, no hacerlo con los más grandes del segmento, implicaría una competencia franca e injusta entre las empresas, con un favorecimiento excesivo del mercado.

En Argentina, el Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo N° 37 - Buenos Aires, el 19 de marzo de 2019, respecto a repartidores de Rappi contra la misma empresa, dictaminó que el bloqueo (del cual fueron objeto los trabajadores sindicalizados) es una violación de su libertad de asociación (según la OIT C84 y la Sección 14 de la Constitución) y ordenó que se levante dicho bloqueo. A pesar que la decisión no resuelve el estado de empleo de los pasajeros, es plausible. De manera más drástica, el Juzgado de Primera Instancia en lo Contencioso Administrativo y Tributario N° 2 - Buenos Aires, el 2 de agosto de 2019, suspendió la actividad, hasta nuevo aviso, de tres compañías; Glovo, Rappi y Pedidos Ya. Antes de volver a operar deberán cumplir con normas de seguridad social, para lo cual la policía tiene el mandato expreso de controlar el cumplimiento de esta disposición y verificar que no estén rompiendo los estándares establecidos.

Ahora bien, dentro del grupo de sentencias que resolvieron en contra de considerar los servicios de los riders (o prestaciones semejantes) como trabajos asalariados por cuenta ajena, se encuentran argumentos que giran bajo criterios compartidos. El Tribunal de Justicia de la Unión Europea, el 22 de abril de 2020, a propósito de una solicitud formulada por el Tribunal de Empleo de Watford – Reino Unido, decidió preliminarmente en contra de la calificación de una relación laboral en el caso de un trabajador B del servicio de mensajería que había sido contratado por Yodel Delivery Network Ltd (Caso C-629/2019). La solicitud consistió en encuadrar la naturaleza contractual del colaborador bajo los criterios de la Directiva 2003/88/CE. La identificación de la laboralidad que adoptó el Tribunal de la Unión

Europea fue particular. Señaló que la Directiva 2003/88 debe analizarse en el sentido que excluye como trabajador a la persona contratada en virtud de un acuerdo que expresamente estipule su condición de contratista independiente por cuenta propia, donde esa persona: i) tiene facultad para sustituir su prestación, ii) tiene facultad para aceptar o rechazar las tareas encomendadas, así como la cantidad de las mismas, iii) tiene facultad para prestar sus servicios a más de una, incluso con similar actividad, iv) tiene facultad para establecer su propia jornada de trabajo y maneja sus tiempos para hacerlo. Sin embargo, corresponde al Tribunal remitente, teniendo en cuenta los factores relevantes relacionados con la persona y la actividad que realiza, clasificar la situación profesional.

En Francia, la Corte de Apelación de París, el 20 de abril de 2017, calificó como autónomos a los colaboradores de la plataforma Take Eat Easy porque, en esencia, tienen libertad para elegir los días que deseen trabajar. La existencia de algunas advertencias no constituyeron, para la Corte, manifestación de subordinación, solo es una forma de ordenar la actividad. Estos criterios fueron revisados por la Cour de Cassation (Tribunal de Casación), el 28 de noviembre de 2018, quien revocó la decisión y se pronunció en sentido opuesto.

En Italia, la Corte di Appello di Torino (Tribunal de Apelación de Turín), el 11 de enero de 2019 – Caso: Foodora, no confirmó la decisión del Tribunale Ordinario di Torino (Tribunal Ordinario de Turín), decisión del 7 de mayo de 2018, pronunciándose en contra de una relación de trabajo. Se indicó que, aunque los jinetes son técnicamente contratistas independientes, tampoco existe en los hechos relación de subordinación, por el contrario, se crea una nueva categoría; género tertium / etero – organizzazione, significa que la relación sigue siendo autónoma con la aplicación de la protección del trabajo subordinado (seguridad e higiene, plazos, remuneración directa, vacaciones y seguridad social. También, el Tribunale di Milano (Tribunal de Milán), el 10 de septiembre de 2018, Caso: Foodinho, estableció que el solicitante no estaba obligado a cumplir con un horario de trabajo fijo impuesto por la empresa, ni debía estar disponible para ella, por lo que no se puede considerar su inclusión permanente en la organización empresarial. Sumado a esto, el recurrente utilizó su propio vehículo para las entregas y no recibió una tarifa mensual fija y determinada.

En Estados Unidos, el Tribunal del Distrito de los Estados Unidos - Distrito Norte de California, el 8 de febrero 2018 – Caso: Raef Lawson vs. Grubhub, Inc., advirtió que el demandante es un contratista independiente. Se llegó a esa decisión debido a la falta de dirección que la empresa ejerce sobre la prestación como en la forma de llevar a cabo la tarea. Bajo la misma premisa, la Junta Nacional de Relaciones Laborales de EE.UU, Caso: Uber Technologies Inc, señaló en un memorándum de asesoramiento, publicado el 14 de mayo que, los conductores de la Compañía de Transporte Uber Technologies Inc. no son empleados, sino contratistas independientes. Asimismo, un aporte importante fue dado por el Tribunal Supremo de California, el 30 de abril 2018 – Caso: Operaciones de DYNAMEX West, Inc y Charles Lee et al, el cual estableció una medida restrictiva llamada “ABC”. En adelante, un trabajador se considera independiente solo si la entidad contratante acredita: (A) Que el trabajador está libre de control por parte del arrendatario en relación con el desempeño de la prestación. (B) Que el trabajador realiza un trabajo que está fuera del curso habitual del negocio de la entidad contratante. (C) Que el trabajador se dedica habitualmente a un oficio, negocio u ocupación fuera de esta actividad, independientemente de la naturaleza del trabajo realizado por la entidad contratante.

En el Reino Unido, el Tribunal Superior de Justicia – Tribunal Administrativo de la División de Bancos de la Reina, el 5 de diciembre 2018 – Caso: Sindicato Independiente de Trabajadores de Gran Bretaña (IWGB) vs. RooFoods Limited T / A Deliveroo, confirmó la decisión del Comité Central de Arbitraje. Estableció que los derechos humanos de los pasajeros no se habrían vulnerado y los conductores no estaban en una relación laboral en el contexto de los Derechos Humanos Europeos, Derecho de los derechos.

En España, la Sentencia N° 284/2018 de fecha 03 de septiembre de 2018, emitida por el Juzgado de lo Social N° 39 de Madrid, desestimó la demanda formulada por un rider interpuesta contra la Empresa Glovo APP 23. El Juzgador afirma que los repartidores pertenecientes a esta empresa de reparto son profesionales independientes por cuenta propia. Esto se refleja en que las herramientas utilizadas para la actividad son propiedad del repartidor, quien tiene libertad sobre la forma, días y horas para realizar la labor.

Finalmente, de este lado del continente, el Segundo Juzgado de Letras de Trabajo de Santiago – Chile, el 14 de julio de 2015 decidió en el Caso Thompson vs. Uber Chile Spa que los conductores gozaban de absoluta libertad para conectarse o no a la plataforma, así como para aceptar o no la solicitud, por tanto, no son trabajadores. Los bonos que se les entregaba por conectarse en fechas claves, no calificaba como una característica de la relación de trabajo.

### **DERECHO COMPARADO VS. LEGISLACIÓN NACIONAL.**

La condición de los riders a la luz de la legislación internacional se ha ido formando en base a pronunciamientos jurisprudenciales o recomendaciones elaborados por organismos influyentes. Así, aunque son pocos, hay países que han regulado la prestación de servicios de los riders o prestaciones similares, sea como autónomos, trabajadores o alguna categoría especial, otros; han legislado aspectos colaterales destacables.

Francia, es el primer país al que es necesario referirse a modo de Derecho Comparado por los alcances jurídicos que presenta. Hace diez años, este país comenzó la adaptación de su legislación laboral a los nuevos entornos de trabajo, poniendo en marcha una cadena concatenada de medidas destinadas a facilitar los trámites en caso de iniciar una actividad empresarial. Se flexibilizó la regulación laboral para dar respuesta a los empleos que surgían, originados por la economía colaborativa. El sistema, lejos de perseguir a las empresas por utilizar la figura del falso autónomo, creó la figura del auto-entrepreneur (auto-empleo) que, jurídicamente, se sitúa en el límite entre un trabajador por cuenta propia y un asalariado. Hace poco, se han emitido algunas normas sustanciales. El Diario Oficial de la República Francesa, publicó el 26 de diciembre de 2019, la Ley N° 2019-1428 de Orientación de Movilidad. El título III está dedicado a cómo triunfar en la revolución de las nuevas movilidades, y en el capítulo II regula la incentivación de las innovaciones en la materia, siendo concretamente la sección 3 - Artículo 44 la que está dedicada a regular las nuevas formas de movilidad y reforzar la responsabilidad social de las plataformas que ponen en relación, por vía electrónica, a clientes y prestadores de servicios. Pero, en realidad, gran parte de la regulación ya estaba contenida con anterioridad en la Ley 2016-1088, del 8 de agosto de 2016 - Ley sobre el trabajo, la modernización del diálogo social y la

garantía de los itinerarios profesionales, con las modificaciones incorporadas por la Ley 2018-771, del 5 de septiembre de 2018 - Ley para la Libertad de elegir el Futuro Profesional. Esta última, es la que ofrece mayor protección a los colaboradores, sin hacerlos asalariados. Establece que no se cuestiona el estatus como autónomos de las personas siempre que las plataformas brinden a estos profesionales determinados beneficios como; prevención de riesgos, protección social, políticas de igualdad, etc. Se puede notar que la normativa francesa basa su regulación en la presunción de autonomía legítima de los que prestan servicios en plataformas digitales, sin embargo, tal situación no impide que, de una evaluación particular, se aprecien rasgos de laboralidad.

Continuando en el argüir de algunas regulaciones internacionales, se tiene al Estado de California (Estados Unidos). La Ley AB 5 entró en vigencia en California, el 1 de enero del año en curso. Los trabajadores del Estado más grande de Estados Unidos, deben ser designados como empleados y no como contratistas, si su trabajo es controlado por la empresa o si son del negocio habitual de la compañía y se reclasifica como empleados a los trabajadores a destajo, incluido los conductores de ciertas plataformas. Las entidades empleadoras deben encausar a sus colaboradores como empleados a menos que demuestren lo contrario. Esta Ley obliga a dichas empresas a asegurarles un salario mínimo, pago de horas extras, seguro de desempleo, licencia por enfermedad remunerada, entre otros conceptos. La norma ha sido aprobada, tanto en el Senado como en el Congreso de California, y ha sido firmada por el Gobernador, Garin Newsom. La Ley AB 5 impone un estricto estándar de tres criterios para determinar si los colaboradores son legítimos autónomos: a) La persona está libre de cualquier control por parte de la entidad contratante, b) El trabajo realizado está fuera de la actividad principal de la entidad contratante y c) La persona se dedica habitualmente a otros oficios.

Es responsabilidad de la entidad contratante demostrar que los trabajadores cumplen con todas las condiciones del criterio ABC para clasificarlos como independientes, a menos de que exista una exclusión legal o una determinación de empleo. Las excepciones tienen requisitos específicos y el EDD usará el criterio del derecho común aplicado en el caso Borello para resolver estos casos. Así, por ejemplo, la Ley AB 170 exenta a los distribuidores de periódico y a los transportistas

de la aplicación del criterio ABC, hasta el 1 de enero de 2021. A pesar de estas consideraciones, la Ley no solo se agota en el análisis de fondo, además, otorga a California y a sus ciudades el derecho de demandar a las empresas que resulten afectadas, invalidando así los acuerdos de arbitraje con los que muchas de ellas se blindan de los trabajadores.

Para concluir en el análisis, se resalta el trabajo normativo de México pues, a pesar de no haberse resuelto aún la calificación contractual, ha iniciado la regulación de aspectos transversales igualmente relevantes. En el 2019, se produjeron tres hechos importantes en el país hermano. El Servicio de Administración Tributaria (SAT) puso en circulación una Resolución miscelánea que permite a las empresas que desarrollan su actividad en plataformas virtuales, retener a sus socios conductores el IVA e ISR. Asimismo, en la ciudad de México se actualizó el marco regulatorio para Uber (y semejantes). Se les impuso obligaciones de registro de las unidades y verificación de los conductores. Además, el Congreso de la Unión reformó la Ley Federal del Trabajo en materia de justicia laboral y democracia sindical.

De acuerdo con los cambios aludidos, la creación del “Registro de personas morales que operen, utilicen, y/o administren aplicaciones para el control, programación y/o geolocalización en dispositivos fijos o móviles”, que se incluyó en el Reglamento de la Ley de Movilidad publicado en la Gaceta Oficial del Gobierno del Distrito Federal, estipula lo siguiente.

- Toda persona moral, con cualquier tipo de participación en alguna plataforma de este tipo, debe registrarse ante la Secretaría de Movilidad (SEMOVI).
- El costo de los vehículos operando en las plataformas debe ser de al menos 250,000 pesos, comprobable mediante la factura de origen. Este es un requisito fundamental para obtener la Constancia de Registro que permite la operación de la unidad.
- Ningún auto operando deberá tener más de 10 años de antigüedad.
- Toda persona moral debe tramitar una constancia por cada auto de su propiedad operando en plataformas digitales, con el respectivo pago por la unidad.

- Aparte de la constancia de registro, cada auto deberá tener un tarjetón distintivo, mismo que debe ser tramitado por el propietario.
- Todos los vehículos registrados ante SEMOVI deberán utilizar una validación anual, consistente en revisión de documentos y de estado físico y mecánico de la unidad.
- Los pagos de los trayectos realizados en las plataformas digitales no podrán ser en efectivo (medida que de hecho ya había sido implementada) y se prohíbe el pago por medio de tarjetas prepagadas no bancarias o de recarga mediante tiendas de conveniencia.

Habiéndose comentado cómo vienen regulando otros países las prestaciones de servicios que se dan en plataformas digitales, es momento de evaluar la condición de los riders a la luz de la legislación nacional. La regulación vigente no contempla disposiciones específicas para trabajadores de la economía digital, existiendo un vacío normativo. No obstante, se han establecido principios que son base del ordenamiento jurídico laboral. Particularmente, el principio de Primacía de la Realidad. Además, en el Perú se considera una relación de trabajo aquella que se da de forma personal, bajo subordinación y a cambio de una remuneración. Así lo establece el artículo 4 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Otras regulaciones, norman prestaciones únicas que ya se analizaron. Claro está que lo descrito resulta insuficiente. El desconocimiento que se tiene sobre el tipo de relación entre las empresas que ofrecen servicios de reparto mediados por plataformas y sus repartidores, es evidente. El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en noviembre de 2019, mediante Resolución N° 272-2019-TR, conformó un equipo temporal de especialistas, presidido por el Viceministro de Trabajo, que tendría la misión de analizar el trabajo brindado mediante plataformas. El grupo tuvo 90 días para presentar un Informe con recomendaciones y conclusiones sobre el sector. Siendo imposible predecir lo que sucedería (Pandemia Covid-19), el plazo venció y el Informe aún no es público. Sin embargo, algunos medios, han podido acceder a la referencia. Para su realización, se encuestaron a 50 repartidores, quienes revelaron las condiciones en la que prestan el servicio; laboran 13 horas diarias aproximadamente, asumen el costo de Internet, existen un sistema de penalidades

para quienes se desactiven en turnos reservados, las tarifas fluctúan de acuerdo a la plataforma, son ellos los que adquieren los materiales como cajas, mochilas, chalecos, etc. En los objetos, en su mayoría, figura la marca, y pueden ser separados si utilizan materiales diferentes a los de la empresa. En el Informe Final, se recomienda que las compañías contraten un seguro contra accidentes, se facilite la creación de sindicatos y la entidad correspondiente, SUNAFIL, diseñe un plan de fiscalización para estas actividades. Un apunte resaltante del Informe señala que la relación entre los colaboradores (riders) y las empresas dueñas de la plataforma digital bien podría enmarcarse en un vínculo de naturaleza laboral debido a que el concepto de subordinación es lo necesariamente amplio, tal como lo prescribe la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Cabe mencionar algunos antecedentes que se tiene del esfuerzo por querer legislar estas prestaciones. En el mes de abril de 2019, se presentaron ante el Congreso el Proyecto de Ley N° 4144/2018-CR (Ley que regula la labor del trabajador por plataforma digital) y el Proyecto de Ley N° 4243/2018-CR (Ley del empleo digno que regula a los trabajadores de plataformas digitales). Anteriormente, se había presentado el Proyecto de Ley N° 1505/2016-CR (Ley que crea y regula el servicio privado de transporte a través de plataformas tecnológicas). El segundo proyecto, citó como sustento el informe inicial para la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo, elaborado por la OIT, el cual indica que una fracción importante de la fuerza de trabajo mundial se llevará a cabo mediante plataformas. Sin embargo, los Proyectos de Ley quedaron en solo intentos. La tarea jurídica no se limita en formular propuestas legislativas, hay cuestiones más profundas a analizar previamente. Bien lo precisan Ermida y Hernández (2003), teniendo en cuenta que los servicios que se ofertan en plataformas digitales son variados y no se refieren únicamente al servicio de reparto o de transporte, es una labor complicada determinar en qué supuestos se configurarían los elementos de la relación laboral. Es necesario que, para efecto de ampliar la protección de derechos a servicios que no comparten características acostumbradas a apreciarse, se redefina conceptos clásicos del Derecho del Trabajo.

Como el Perú no podrá seguir esquivando la tarea normativa, se han dado vagos acercamientos a la adopción de una postura nacional. Teniendo en cuenta que la



creación de leyes es de cargo del Poder Legislativo y, habiéndose presentado en esta instancia Proyectos de Ley inclinados a calificar a los trabajadores de plataformas como reales empleados, se puede inferir que tarde o temprano, así será. De ser el caso, no debería causar sorpresa, pues el análisis que se haría no es ajeno al que alguna vez se hizo para otras actividades. Años atrás, era novedoso observar a trabajadores destacados a terceras empresas y en apariencia tenían dos empleadores, se discutía jurídica y doctrinariamente la existencia de un contrato de trabajo. Algunos consideraban, incluso, que se trataba de una simple colocación de personal regulada por las normas del Código Civil. Hoy se conoce ampliamente sobre la tercerización e intermediación laboral, y cada una tiene un cuerpo normativo dentro del sistema jurídico laboral.

Como se ha revisado inicialmente, aunque las regulaciones internacionales difieran de la naturaleza contractual de estas prestaciones, en lo que sí coinciden es en establecer obligaciones a las empresas dueñas de la plataforma virtual, destinadas a mejorar las condiciones socio-laborales en las que sus repartidores brindan el servicio. Los países están teniendo en cuenta las recomendaciones formuladas por organismos internacionales que, en su mayoría, instan a los Estados a proporcionar herramientas que doten de seguridad y protección a los riders, independientemente de la naturaleza del contrato, y se confía que el Perú valorará estos aspectos.

### **CUESTIONES TEÓRICAS QUE PRIVILEGIAN LA CONDICIÓN LABORAL DE LOS RIDERS.**

La legislación laboral se ha caracterizado por su dinamismo pero, últimamente, parece que se resiste a un proceso de revisión conceptual, siendo la vocación expansiva la cualidad que se intenta mantener. La complejidad que presenta el panorama empresarial tras la irrupción de las tecnologías se pone de manifiesto desde el momento en que se estudia los elementos de la relación de trabajo. Como se analizó, el Derecho del Trabajo se fue configurando con la finalidad de enfrentar las situaciones de abuso que afectaban a los obreros de fábricas industriales, quienes se veían en la necesidad de soportar cualquier tipo de maltrato y explotación. La típica relación del modelo fordista se configuraba por la sujeción directa del trabajador y la continuidad de la prestación, pero hasta el diseño clásico prescribía figuras que podían ser atípicas.

A lo largo de los años, esta parte del Derecho ha ido incluyendo a su esfera proteccionista servicios o empleos que resultaban novedosos para la época y que merecieron una revisión de sus bases sustanciales. Se pudo lograr entendiendo la vocación expansiva que la reviste, lo contrario, la hubiera enfrascado en un Derecho anacrónico e inútil, que regulase actividades rudimentarias. Como aporta Solar (2007), es inevitable mantener la vocación expansiva del Derecho del Trabajo, dirigida a una lenta pero inagotable tendencia por incluir los más variados tipos de trabajadores en el seno de la disciplina laboral. La tarea no es antojosa, responde a la disparidad en la tutela y obtención de derechos que existe entre quienes trabajan por cuenta ajena y los que no. El trato diferenciado que se le da al trabajador subordinado del que no lo es, nada más aumenta la brecha económica.

Si bien, esta prevalencia fue rescatada por el Legislador, el Juzgador ha contribuido. Los Jueces han establecido una clara preferencia del contrato de trabajo frente al civil o mercantil. A modo de ejemplo, se tiene la aplicación de la presunción de laboralidad que desvirtúa cualquier intención de fraude por parte de los empleadores que, incluso, de ser evidenciados son sancionados drásticamente. No obstante, ante el crecimiento exponencial de las tecnologías, parece que se ha optado decididamente por el estancamiento. La inclinación por privilegiar la economía de mercado, con la mínima intervención estatal; es una ideología económica que reemplaza los métodos de garantía por la implantación de reglas comerciales formuladas por las mismas empresas. De esta manera se crea más de un círculo vicioso. La hegemonía de la economía sobre toda cuestión regulatoria, origina la crisis de la seguridad social, desamparo y debilitamiento del sector formal. En ese contexto, se apuesta por reafirmar la extensión del ámbito subjetivo del Derecho del Trabajo, aunque no es tarea fácil. Plá (2013) señala que para alcanzar esta finalidad, el Derecho del Trabajo debe enfrentarse a dos grandes fuerzas: i) El desmesurado valor de la economía frente a lo social y, ii) El impulso de tareas flexibilizadas. Ambas fuerzas no solo la debilitan, sino que pretenden desaparecerla.

Si, se pretende que la vocación expansiva permanezca y abarque prestaciones en las que se logren rescatar rasgos fisonómicos de un contrato de naturaleza laboral,

se propone una reinterpretación (sin llegar a eliminar) de los elementos esenciales de la relación de trabajo o la evolución conceptual de sus notas definitorias. A ello, se debe sumar una apertura más amplia de la técnica de indicios. De querer calzar rígidamente las actividades emergentes en las teorías previamente desarrolladas, la figura se verá forzada. Es necesario desalojar del imaginario social la visión tradicional con la que se concibe al trabajo, para entrar en una perspectiva moderna.

La prestación personal de servicios encierra la disposición de la fuerza laboral por parte del trabajador a favor de su empleador, en la que cumple con las órdenes impuestas. Tal disposición está marcada por caracteres como la presencia física del trabajador, la exclusividad, la dependencia o la pertenencia al empleador de los materiales que se requieren para la realización de las tareas. Sin embargo, se acobija la idea que de alterarse alguno de estos factores, ya no hay trabajo. Nada más arcaico. La prestación de servicios, para el entendimiento del Derecho del Trabajo evolucionado, involucra una prestación que nace de una relación de desigualdad entre las partes, es decir, hay un participante que somete al otro a sus términos y condiciones. Es el trabajador el que se ve impedido de negociar aspectos importantes del contrato como; la forma de llevar a cabo la actividad, los posibles clientes, el pago por la labor, entre otros. Estas son decisiones que le pertenecen a un empleador real. Por otro lado, existen prestaciones actualmente reguladas, en las que el empleador podría no necesariamente ser dueño de todos los medios utilizados por el trabajador, y no por eso se niega una relación laboral. En una prestación de servicios cualquiera, si la empresa es dueña de la herramienta más importante para llevar a cabo la actividad, puede discutirse una relación de trabajo. En ese sentido, el que proporcione el trabajador medios complementarios, no resultaría relevante.

Asimismo, una mirada a la remuneración considerada como la contraprestación por el servicio brindado, expande sus propiedades y se visibiliza como cualquier retribución a causa de la labor, independientemente de la denominación que se le dé. En los trabajos considerados independientes, la contraprestación la fija el prestador del servicio, quien maneja sus tarifas y precios, contrario sensu, si el colaborador no negocia el monto del producto o servicio, la calificación de

autónomo se aleja. Podría materializarse cuando los trabajadores no reciban directamente un pago por parte del cliente, sino que este se abone a la plataforma y sea la empresa quien, del total, le entregue un porcentaje al colaborador. Más aún, se intensificaría cuando la organización sea quien unilateralmente varíe los costos, de acuerdo a la oferta y la demanda.

En cuanto a la subordinación, se enfatiza que ha demostrado una capacidad para la adaptación capaz de atender una diversidad de trabajos por cuenta ajena. El trabajador, al celebrar un contrato de trabajo o acuerdo de voluntades, se sujeta al mandato del empleador, entonces, se despliegan los tres poderes que se conocen del empleador; dirección, control y disciplina. Los indicios de laboralidad van a tratar de evidenciar si estos poderes se ejercitan en las prestaciones analizadas o potencialmente pueden ser ejercidos. La noción de subordinación socio-económica amplia y activa, indica que basta con tener la facultad para someter (aunque no se haga) para que exista dependencia. Si se demuestra que la plataforma digital puede ejercer un poder de control sobre los prestadores del servicio, se estaría ante una relación de trabajo. De este modo, el ámbito de aplicación no se centra solo en el control directo y presencial de los trabajadores, sino en cualquier modalidad que lleve a esa conclusión. Es así que la libertad como argumento para acreditar que ciertos colaboradores son independientes, tendría que ir más allá de hechos tan incipientes como la elección del horario o la zona de operación. Si bien una persona puede escoger la relación jurídica a la que desee comprometerse, sea bajo la regulación laboral u otra, le corresponde probar a quien repele la calificación ordinaria que el sujeto puso su fuerza, prefiriendo o aceptando quedar fuera de la especial protección del Derecho del Trabajo. Al verificar que un colaborador ostenta un menor poder frente a la empresa por ser esta quien impone el contenido del contrato, la libertad jactanciosa se vería intrascendente, más aún cuando no incide en la conclusión de la actividad.

Una cualidad adicional es la ajenidad, ligada a la subordinación. Quien vive de un trabajo depende económicamente de quien le facilite esa oportunidad de ganancia. La esencia de la relación jurídica de trabajo se sitúa en el factor conjunto de la puesta a disposición de la capacidad del trabajador a favor del empleador y la retribución económica. Este rasgo refiere, entre otros, que los frutos obtenidos de

la actividad no son aprovechados por el trabajador, sino por el empleador. Pero, una ajenidad redefinida tiene una dimensión mayor. El beneficio del trabajo puede ser, en exclusivo para otro o, principalmente para otro, siempre como resultado directo de haber asumido el riesgo. A pesar que los servicios que se brinden sean retribuidos y pareciere que la persona obtiene los beneficios de su aportación al proceso productivo, puede suceder que este beneficio sea reducido e insignificante a comparación del que recae en la empresa quien, además, se hace cargo de las certezas o deficiencias de la labor. En ese caso, el colaborador es solo acreedor de su salario.

Como se aprecia, la redefinición de las notas sustanciales de la relación laboral y la actitud en su acercamiento, hace la diferencia. Sumada a esta perspectiva evolucionada, la doctrina trabaja en la ampliación de la técnica de indicios. La Recomendación 198 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) establece que la regulación de los Estados debe abarcar toda forma contractual y, la determinación de la existencia de un contrato de trabajo, se analiza en correspondencia con los hechos relativos a la ejecución de la labor. Con referencia a lo indicado, se recomienda que una legislación laboral debe permitir; i) admitir una variedad de medios orientados a probar una relación de trabajo, ii) consagrar una presunción de laboralidad legal de observarse uno o más indicios y, iii) determinar cuáles son las características de los trabajadores y los autónomos. El mismo instrumento, desarrolla algunos rasgos de laboralidad, abriendo la descripción a un abanico de mayores posibilidades. En esa lógica, Todolí (2017) propone la flexibilización de los indicios como solución a un escenario económico también flexibilizado. Muestra ejemplos del test de laboralidad que podrían aplicarse en las actividades desarrolladas en plataformas y que permitirían concluir si los repartidores son o no trabajadores. Verbigracia; i) si la plataforma sirve de guía para la realización del servicio, ii) si la plataforma provee de información al repartidor, iii) si la plataforma procesa la evaluación sobre el servicio prestado y las consecuencias recaen en el repartidor, iv) si la plataforma reduce la voluntad del colaborador en la selección de los clientes, entre otros. La lista narrada por el autor no es cerrada, solo hace notar la necesidad de reformar las ideas.

## **LOS RIDERS ¿AUTÓNOMOS O TRABAJADORES?**

Los servicios de reparto prestados mediante plataformas digitales pretenden favorecerse de la incertidumbre jurídica para generar situaciones de explotación laboral intolerables que crecen al ritmo del modelo de negocio. Debido a esto, el análisis de las actividades se orienta a la búsqueda de rasgos de laboralidad en su ejecución. Habiéndose estudiado las teorías favorecedoras, expuestas líneas anteriores, la calificación como trabajadores de los riders es convincente.

Según las empresas (y riders adheridos a su pretensión), la relación entre la misma y los repartidores no debe conceptuarse como una por cuenta ajena porque así se deja constar el documento suscrito. Este argumento carece de sustento jurídico por ser los hechos los que determinan el tipo de contrato y la naturaleza de la relación que surge de él. La naturaleza de los contratos no depende de la denominación que le den las partes, sino de lo que se desprende de su contenido, es decir; de la configuración efectiva de las prestaciones. Prefiriéndose, incluso, el fondo sobre la forma (principio de primacía de la realidad). Más aún, cuando el Derecho del Trabajo regula comportamientos donde el trabajador puede renunciar a beneficios, sea por desinformación o aprovechamiento del empleador, otorgándole la nulidad a tales expresiones (principio de irrenunciabilidad).

Las empresas descansan en el grado de libertad para indicar que, yendo más allá del nombre del contrato, existen fundamentos que validarían la calificación de autónomos. Para ellas, esta libertad se refleja en la facultad que tienen los riders para elegir sus zonas de reparto, horarios y la aceptación o no de pedidos. Asimismo, en la capacidad para cerrar la sesión de la aplicación cuando quieran. Pero ¿son suficientes estos argumentos? Se considera que no. Apoyados en un Informe de Ranz (2019), para el Servicio de Estudios de la Confederación de UGT, se comparten algunas evidencias. La libertad que gozan los repartidores no se asemeja con la libertad que reviste a los independientes. La libertad de los autónomos nace del contrato celebrado entre las partes por hacerlo en igualdad de condiciones, en cambio, los riders no tienen oportunidad de negociación, únicamente aceptan las disposiciones contenidas en el contrato.

En ese sentido, la subordinación se manifiesta en el desarrollo de la actividad, pese a algunas decisiones que puedan tomar. La empresa es la poseedora de la

información necesaria para el manejo de la actividad económica. Es ella la que conoce los restaurantes adheridos, los pedidos que realizan, su ubicación y el desplazamiento que suponen y, a su vez, la que decide mediante los algoritmos de la aplicación, a cuál de todos los riders que tiene a su merced le atribuye el encargo. La posibilidad de decidir días y horas, aceptar o rechazar el pedido, no constituye una facultad que determine la ejecución de la prestación. La empresa cuenta con un amplio grupo de repartidores dispuestos a trabajar, de modo que la ausencia de unos es suplida automáticamente con la presencia de otros, incluso, cuando el repartidor rehúsa atender algún servicio previamente. De ahí que, la subordinación se evidencia en el control y dirección que ejerce la empresa sobre el repartidor y su labor, por medio de la aplicación móvil que, no se han extinguido, solo se han transformado.

Además, el ejercicio del poder disciplinario se refleja con la suspensión del acceso a la aplicación o expulsión de la misma si no cumple el repartidor con las reglas establecidas por la plataforma. Amén de los correos y la evaluación que se realiza, la app valora el servicio de los riders con distintas métricas; primero, la barra de porcentaje de pedidos aceptados y, segundo, los porcentajes de asistencia, cancelación de disponibilidad en la franja reservada, asistencia a picos y otros, lo que es procesado por los algoritmos de asignación de pedidos para una mayor eficacia del sistema. Las estadísticas que arroja la plataforma están en correspondencia del grado de cumplimiento del rider con la planificación semanal que ha escogido y que afecta a la prioridad con que este podrá reservar horas de actividad en la semana posterior. De modo que, los riders con mejor valoración y alta estadística son los que escogen primero los horarios, pudiendo deducirse que serán las horas donde hay mayor demanda de pedidos. Y ¿qué pasa con aquellos que tienen una valoración menor? Pues son los que se encuentran en la cola de la elección. La ecuación matemática es sencilla: Elegir último, es igual a conformarse con horarios de baja demanda que, a su vez, se traduce en menores ingresos para el repartidor. En consecuencia, es factible observar que hay facultad de sanción por parte de la empresa, mediante los algoritmos.

Sobre la ajenidad, se puede decir que los riesgos económicos que implica el servicio de reparto, no son asumidos por los repartidores; sean favorables o

adversos, sino por la organización. Los riders son ajenos a las vicisitudes del servicio que entregan; estado, condiciones, exactitud del pedido o pago final. Es la empresa la que en todo momento, de forma unilateral, define las características de la prestación y su retribución, limitándose a comunicar a los repartidores algún cambio en el contrato o la actividad, por lo que en todo momento se le atribuye el riesgo de la prestación. Los medios materiales que son de cargo del repartidor, vehículo y móvil, no son determinantes para llevar a cabo la actividad, como si lo es la aplicación, la cual le pertenece a la compañía. Es tan simple pensar que el reparto se puede hacer sin bicicleta, pero el negocio requiere de la plataforma para seguir funcionando. El trabajo del repartidor no tiene sentido fuera de la aplicación.

Continuando, la obligación principal de la empresa es abonar al repartidor un salario por su trabajo que, curiosamente, no es fijada por el rider, sino por la organización. La remuneración se traduce en el valor porcentual que se origina del número de pedidos aceptados por el repartidor en el día, a mayores pedidos aceptados, mayores ingresos. La empresa es quien gestiona la actividad del rider y quien establece la forma de pago. En esa lógica, carece de relevancia el hecho de que los riders cobren por servicio prestado, más aún si se tiene en cuenta que no es ajeno al contrato laboral el pago por comisión, pago por unidad de obra o servicio, o pago a destajo. Tampoco lo es que compatibilicen su trabajo con el prestado para otras plataformas (pluriempleo) o que, ocasionalmente, puedan ceder sus claves de acceso a terceros por su cuenta. El cliente no paga por la calificación del trabajo representada en una persona individual, sino por la entrega del producto. En pocas palabras, no le interesa quién se lo lleve, solo que alguien lo haga. El valor de su elección recae en la marca.

Al respecto, el uso de la marca importa mucho. Una organización empresarial busca alcanzar su posicionamiento en el mercado económico empleando una marca, que le represente al público la calidad del bien o servicio que ofrece. Para potenciar esta finalidad, el empleador recurre a trabajadores subordinados, ya que en ellos puede estandarizar las labores y volverse segura a los clientes. En la unificación del procedimiento compartido por un grupo de colaboradores, existe dependencia. De haber alguien que no quiera someterse, se rompería la cadena de confiabilidad. En consecuencia, el prestar servicios para una marca ajena, aporta como indicio a la



existencia de un contrato de trabajo. Para el caso en concreto, la realización de la labor del rider está estructurada bajo las indicaciones que la compañía le brinda (charla o manual) a modo de exigencias, no pudiéndose apartar del patrón establecido. Y, la marca le pertenece a la empresa, no al repartidor, quedando oculto tras la insignia. Por lo que se cumple con este criterio.

Como se considera, frente al grado de libertad que pudiera haber en la prestación de servicios de los repartidores de plataformas u otro argumento, el peso de los indicios de laboralidad mencionados se superpone. De ese modo, puede justificarse con claridad la calificación de los riders como trabajadores, dejando la pretendida libertad en justos términos. Habiéndose asumido una posición, cabe preguntarse en qué régimen laboral se encuadraría la prestación de estos repartidores. Se considera que para tal supuesto se debe aperturar, en su momento, una regulación jurídica laboral aparte que atienda esta naturaleza especial. Insertar a los riders en el sistema general de la actividad privada no sería lo más óptimo.

Estas prestaciones tienen características particulares que no podrían ser evaluadas bajo criterios comunes. La seguridad social, ausencias remuneradas, estabilidad laboral, así como la representación mediante las organizaciones de trabajadores son algunos aspectos que debe contener una futura legislación. Siendo importantes estas necesidades, hay una que resalta, la imposición de obligaciones destinadas a la adopción de medidas sobre seguridad social y salud. La protección a la integridad física forma parte de la dignidad de la persona humana y es el fin que sustenta al sistema normativo. Los riesgos a los que están expuestos los riders son graves, ciertos e inminentes. Es más recurrente la información de casos que se exhiben en la noticias sobre accidentes que han ocasionado la incapacidad o muerte de los repartidores de delivery en estas condiciones. El contenido de la regulación especial propuesta, debe partir desde una mirada interna, creando escenarios de discusión entre los actores; políticos, jurídicos y sociales, vinculados directamente al problema. No solo es labor del legislador quien, de forma unilateral, deba imponer una norma sin evaluar las perspectivas. Cada parte tiene algo que expresar; necesidades, requerimientos o propuestas, según sus objetivos. Después de escucharlos, se deberá empezar a crear una regulación segura, que logre el correcto equilibrio de los intereses.

### **III. METODOLOGÍA.**

#### **3.1. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.**

##### **TIPO DE INVESTIGACIÓN:**

Rodríguez (2011), en su artículo titulado “Métodos de Investigación Cualitativa” indica que el tipo de investigación es el horizonte de sentido desde el cual se va observar la realidad, por tanto, en este cuentan los intereses, las intencionalidades y los conocimientos con los que el investigador percibe, categoriza y conceptualiza los fenómenos estudiados. Es así que la presente investigación, materializada en una tesis, es de tipo Cualitativa-Básica, pues involucra un análisis de datos no estadísticos, formula nuevas teorías, modifica las existentes e incrementa los conocimientos doctrinarios sobre la inserción de los riders en el mercado laboral peruano, realidad planteada.

##### **DISEÑO DE INVESTIGACIÓN:**

El diseño que se empleó fue Investigación/acción que, según Hernández (2014), se enfoca en el diagnóstico de la realidad planteada (inserción de los riders en el mercado laboral peruano), y estudia los elementos sociales que la involucran como; causas, consecuencias, cualidades, entre otros. Este diseño permitió arribar a conclusiones que fortalecen la adopción de medidas socio-normativas para la transformación del problema.

#### **3.2. CATEGORÍAS, SUBCATEGORÍAS Y MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN.**

Cisterna (2005) propone la construcción de categorías apriorísticas que permitan la organización del estudio o información utilizada. Las categorías que se identificaron en esta investigación fueron:

- La prestación de servicios. - En este segmento, se tiene las siguientes subcategorías:
  - Implicancias de la tecnología en las relaciones laborales.
  - Concepciones teóricas de flexibilidad laboral y economía colaborativa.
  - Incorporación del trabajo digitalizado.
  - Características del sistema operativo de los riders.
  - Modalidad de contratación de los riders.

- Generación de relación de trabajo. - En este segmento, se tiene las siguientes subcategorías:

- Evolución del Derecho del Trabajo.
- Concepción moderna de los elementos de la relación de trabajo.
- Aplicación de los principios laborales.
- Vocación expansiva del Derecho del Trabajo.
- Aporte de Jurisprudencia Internacional y Derecho Comparado.

Para mejor comprensión, se elaboró una matriz de categorización, simplificada en un cuadro (Ver Anexo 1).

### **3.3. ESCENARIO DE ESTUDIO.**

El escenario de estudio fue la Ciudad de Trujillo, Departamento de La Libertad – Perú.

### **3.4. PARTICIPANTES.**

Como participantes, se tuvo a los prestadores de servicios denominados riders (Ejm. Repartidores de Glovo – Rappi) y, a especialistas en materia laboral (Magistrados - Docentes - Juristas).

### **3.5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.**

Como bien refiere Hernández (2013) en su libro “Metodología de la Investigación”, si un instructor desea tener una visión multidimensional del problema que pretende investigar deberá utilizar diferentes métodos de recolección de datos, que se encuentren circunscritos al logro de sus objetivos y entre los cuales haya una relación de validez y confiabilidad. Con mención a ello, las técnicas empleadas en el desarrollo de la investigación son variadas, pero vinculadas entre sí. La primera de ellas es el Análisis Documental y su instrumento ficha de recolección de datos; esta técnica constituye el fundamento del trabajo de investigación que busca confrontar la realidad. Su aplicación tuvo por objeto rescatar la utilidad de documentos que han sido recopilados en estudios sociales anteriores. En segundo lugar, se recurrió a la Entrevista y su instrumento guía de entrevista, que permitió la obtención de información calificada a través del diálogo con personas especialistas en el tema. Las preguntas se seleccionaron de manera inteligente

que, al ser presentadas a los expertos, permitieron mantener una conversación altamente productiva.

### **3.6. PROCEDIMIENTOS.**

El Análisis Documental, primera técnica empleada, se realizó en la parte inicial del trabajo de investigación. Las fuentes de información, fueron las siguientes:

- Libros. – Vinculados a la materia que sirvieron de aporte a teorías y principios aceptados, de Derecho o afines.
- Revistas Jurídicas. – Se seleccionaron artículos y ensayos de alto valor jurídico, vinculados al tema o afines. Se dio preferencia a revistas indexadas.
- Artículos Científicos. - Aquellos que contenían resultados estadísticos o datos validados.
- Folletos – Boletines de Derecho. – Emitidos por una entidad, universidad o grupo reconocido en el sector laboral.
- Páginas virtuales confiables. – Páginas web que gozan de reputación por la calidad de contenido.
- Noticias de diferentes portales web. – Información actualizada e imparcial de diarios digitales.
- Sentencias Nacionales y Extranjeras (Jurisprudencia). – Se eligieron aquellas sentencias más relevantes y trascendentes.
- Tesis. – Las que desarrollaron la misma problemática o semejante a esta.

Una vez que se tuvieron las fuentes de información, se procedió a aplicar el instrumento “Ficha de recolección de datos”, que describe el título, autor, año, editorial, ciudad/país, número de páginas y contenido.

Respecto a la Entrevista, se tuvo como participantes a expertos en la materia como; magistrados, docentes, juristas. Su aplicación, constó de tres fases: Inicio, Durante y Cierre.

a. Inicio: Se empezó con un respetuoso saludo, breve presentación personal, planteamiento del título y la precisión de que la información que se proporcionará se mantendrá en la confidencialidad. A continuación, el modelo:

*Buenas tardes (Dr. Dra. Maestro, etc.). Mi nombre es Vicky Yannira Agurto Querevalú, estudiante del último ciclo de la Carrera de Derecho, de la Universidad César Vallejo. Ante todo, muchas gracias por el tiempo y la disposición a acceder a esta entrevista, la cual aborda el tema de LOS RIDERS Y SU INSERCIÓN EN EL SISTEMA DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS, EN EL MERCADO LABORAL PERUANO, la misma que tiene por finalidad determinar si existe o no vínculo laboral entre estos y la empresa dueña de la plataforma digital. Cabe señalar que, las respuestas que Ud. brinde a las preguntas enunciadas o la información recabada quedarán en la confidencialidad. Los comentarios, opiniones o posiciones serán analizados en forma conjunta entre todos los entrevistados que participan.*

b. Durante: Durante la entrevista mi persona buscó generar un clima de confianza y comodidad que contribuyó al diálogo libre y espontáneo. Se formularon las preguntas, cuyas respuestas dependieron absolutamente de la opinión personal, experiencia, perspectiva o posición asumida por el entrevistado. A continuación, el modelo y las preguntas que se expusieron:

- *¿Cómo cree Ud. que ha influenciado la tecnología en la concepción tradicional del Derecho Laboral?*
- *¿Piensa Ud. que el Derecho Laboral peruano ha sabido responder a los cambios emergentes que se vienen dando en la forma de prestar servicios? ¿Por qué?*
- *En su opinión, ¿qué se requiere para tener una regulación laboral acorde a las nuevas tendencias?*
- *¿Cuál es su perspectiva sobre los criterios que vienen adoptando los Tribunales Internacionales respecto al trabajo en plataformas digitales?*
- *¿Considera Ud. que en la prestación de servicios de los riders se observan elementos de la relación de trabajo? ¿Cómo cuáles?*

- Desde su óptica ¿Los riders serían trabajadores o simplemente autónomos-independientes? ¿Por qué?
- A su entender ¿Cuáles serían las consecuencias jurídicas de considerar a los riders como trabajadores?
- De considerar que los riders tienen la condición de trabajadores ¿A qué régimen laboral pertenecerían? ¿Al régimen general de la actividad privada o a un régimen especial?

Se precisó a los entrevistados que al final de la Guía se incluyó un glosario de términos y referencias.

c. Cierre: La entrevista finalizó con palabras de agradecimiento a los entrevistados por el tiempo y la disposición, y se les pidió realizar una reflexión final sobre el tema. A continuación, el modelo:

*...Para ir finalizando, y en vista que este tiempo ha sido muy productivo, le invito a formular una reflexión final, sugerencia o conclusión del tema que ha sido abordado. Una vez más, agradezco a Ud. el tiempo, el conocimiento brindado y la experiencia transmitida. Su opinión es de mucha utilidad para concluir esta investigación de forma exitosa.*

### **3.7. RIGOR CIENTÍFICO.**

Los instrumentos que se aplicaron fueron rigurosamente analizados por expertos en la materia, quienes dieron su conformidad y validación, por lo que se cumplió con el rigor científico establecido de consistencia lógica y transferibilidad, especificados por Hernández (2014), pues se evidencia la posibilidad de extender los resultados del estudio a otras poblaciones semejantes a modo de aporte en futuras investigaciones.

### **3.8. MÉTODO DE ANÁLISIS DE INFORMACIÓN.**

El trabajo desarrolló un análisis descriptivo de la realidad investigada, el cual permitió ordenar un cúmulo de datos mediante el uso de técnicas y métodos que, posteriormente, se organizó en tablas. Como indica el Dr. Rendón (2016) el análisis descriptivo es aquel que recolecta, presenta y caracteriza datos, con el fin de describir puntualmente diversas características de ese conjunto, siendo

fundamental revisar los objetivos planteados. Asimismo, facilitó la comprensión del tema y la interpretación de resultados, ampliando el panorama del fenómeno estudiado. En ese sentido, este método facilitó el orden de la información, la extracción de las características más representativas y la descripción de tendencias.

También, se recurrió al análisis comparativo de los casos que fueron más relevantes vinculados al tema, las sentencias que resuelven a favor o en contra de considerar a los riders trabajadores y la regulación de países importantes. El método de la comparación se presentó como una estrategia analítica con la finalidad, ya no solo descriptiva, sino explicativa; un procedimiento destinado a poner a prueba las teorías formuladas. Pérez (2007) establece una estrategia. El experto indica que, definida la pregunta de investigación, se requiere formular una o más respuestas tentativas que nos coloquen en todas las posiciones posibles. Y así se hizo.

### **3.9. ASPECTOS ÉTICOS.**

El ejercicio de toda investigación implica el despliegue de conductas que se sustentan en valores éticos. Uno de los principios que se cultivaron en el presente trabajo fue el de Autoría, es decir; el dominio y autenticidad de esta investigación corresponden al autor. Producto de este carácter personalísimo, su esfuerzo y sacrificio se refleja en ella. Saldivia (2015) señala que la autoría confiere el crédito respectivo al investigador y lo dota de una importancia académica y social, le atribuye el derecho al reconocimiento de su labor. Otro principio que se rescató fue el de Exclusividad, el cual se evidencia en la no existencia de plagio del tema o contenido. De igual forma, la Lealtad es un principio trascendente que se traduce en el respeto y fidelidad de las referencias o fuentes que se emplearon, las mismas que se citaron conforme a las reglas generales de la investigación. La Confidencialidad es otra virtud que se consideró. Se mantiene en el anonimato los nombres de los participantes y colaboradores que intervinieron en el proceso de esta investigación. Por último, los principios de precisión y claridad que, como bien indica Lam Díaz, Rosa (2016) marcan la exactitud rigurosa en el estilo y lenguaje al utilizar palabras idóneas para transmitir lo que el autor quiere decir.

#### IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.

**Tabla 1: Respuestas a la primera pregunta de las entrevistas realizadas a especialistas en materia laboral de Perú.**

<b>PRIMERA PREGUNTA: ¿Cómo cree Ud. que ha influenciado la tecnología en la concepción tradicional del Derecho Laboral?</b>	
<b>ENTREVISTADO 1:</b>  De manera considerable. Ha cambiado nuestros modelos tradicionales de prestar servicios. Respecto de estas economías digitales, lo central es que utilizan internet y estas empresas lo que hacen es buscar clientes y prestadores de servicios. Dicen que no ejercen poder de dirección, solo son una plataforma que permite que se encuentren clientes con repartidores. Yo tendría otra mirada.	<b>ENTREVISTADO 2:</b>  Creo que influenció haciéndole dar respuestas al Derecho Laboral para finalmente evitar que se cometan abusos. Hay una relación bastante estrecha. Parece que hablamos de tecnología actualmente, pero en todos los tiempos nos han perseguido los avances tecnológicos. Y si las relaciones laborales son parte del entramado social, influyen directamente.
<b>ENTREVISTADO 3:</b>  La tecnología es determinante porque es la que permite redefinir al modelo de negocio y la organización del trabajo. Las plataformas digitales han permitido una intermediación más rápida entre el cliente o usuario con el prestador del servicio, dependiendo la modalidad. Pero, también, hay un impacto directo en el trabajo típico en el proceso de laborización. Muchos empleos van a ir desapareciendo porque los bienes de	<b>ENTREVISTADO 4:</b>  Creo que la tecnología ha influenciado en la forma de prestar el servicio, ya que en la actualidad el trabajo se ha ido adecuando a las necesidades del mundo globalizado. Podemos observar que en algunos sectores no necesitan la presencia del trabajador en el centro de trabajo, solo que cuenten con aparatos tecnológicos y puedan así desarrollar las labores para las que han sido contratados.



capital van a ir sustituyendo a los trabajadores.	
<b>COMENTARIO:</b>  De acuerdo a lo señalado por los especialistas, las tecnologías han revolucionado tanto la manera tradicional de prestar servicios como en el sistema normativo que se ha visto despasado para atender los nuevos cambios. En ese contexto de innovación, los aspectos del Derecho del Trabajo son nuevamente discutidos a fin de determinar la calificación de las actividades emergentes.	

**Tabla 2: Respuestas a la segunda pregunta de las entrevistas realizadas a especialistas en materia laboral de Perú.**

<p><b>SEGUNDA PREGUNTA: ¿Piensa Ud. que el Derecho Laboral peruano ha sabido responder a los cambios emergentes que se vienen dando en la forma de prestar servicios? ¿Por qué?</b></p>	
<p><b>ENTREVISTADO 1:</b></p> <p>Las normas del Derecho del Trabajo vienen desde muchas décadas atrás, y la situación de las plataformas digitales nació hace poco. Definitivamente hay un desencuentro entre la realidad y la norma, pero no creo que sobre el trabajo en plataformas haya un problema de inexistencia de normas, de forma directa, es solo un supuesto distinto y hay que analizarlo en los hechos.</p>	<p><b>ENTREVISTADO 2:</b></p> <p>Yo creo que no. Lamentablemente nuestro Derecho del Trabajo suele reaccionar siempre tarde, porque la discusión de los riders no es que se viene tratando recién, en el Perú sí, pero ya tenemos experiencias internacionales que analizan esta forma particular de prestar servicios.</p>
<p><b>ENTREVISTADO 3:</b></p> <p>No. El Derecho del Trabajo, tradicional y clásico, estaba diseñado para un modelo de empresa con masivo número de trabajadores. En el momento en el cual el modelo de la organización del trabajo varía notablemente, el Derecho del Trabajo no ha tenido la flexibilidad para adecuarse a esos cambios y enfrentar esos retos. Lo que ha producido dos posturas bipolares; aquellos que han tratado de forzar el modelo organizacional al esquema clásico y,</p>	<p><b>ENTREVISTADO 4:</b></p> <p>No, considero que el Derecho Laboral peruano es muy limitado y por ello al momento de analizar las nuevas formas de prestación de servicios, se generan dudas en cuanto a la naturaleza de la contratación como en los derechos que les corresponderían a los repartidores.</p>

aquellos que anuncian que acabó el Derecho del Trabajo.	
---	--

**COMENTARIO:**

Lo expresado por los especialistas coincide en la existencia de una asimetría entre las normas del Derecho Laboral y los hechos, por lo que se tiene una normativa que no responde a las necesidades actuales a pesar que los cambios son parte de la historia del Derecho en general y, peor aún, cuando se tiene, en cierta medida, antecedentes internacionales en cuanto a regulación y jurisprudencia.

**Tabla 3: Respuestas a la tercera pregunta de las entrevistas realizadas a especialistas en materia laboral de Perú.**

<b>TERCERA PREGUNTA: En su opinión, ¿qué se requiere para tener una regulación laboral acorde a las nuevas tendencias?</b>	
<p><b>ENTREVISTADO 1:</b></p> <p>Como señalé, no creo que en este caso haya un problema de inexistencia de normas, esencialmente. Lo que si podemos hacer es ir ganando protecciones para el trabajador autónomo pero sin pensar que este trabajador independiente va a terminar siendo un subordinado, ni tampoco pensar que el subordinado terminará siendo un autónomo.</p>	<p><b>ENTREVISTADO 2:</b></p> <p>Tratándose de un asunto del Derecho del Trabajo, el protagonismo deben tenerlo los propios involucrados de las relaciones laborales, para ello se debe generar espacios de dialogo. Se requiere propuestas, no solo de los especialistas, sino de todos los involucrados.</p>
<p><b>ENTREVISTADO 3:</b></p> <p>En el caso de las plataformas digitales hay que distinguir que no todas las plataformas son iguales, las normas de interacción pueden ser distintas. En el caso de los riders están dentro de la <i>gig economy</i>, trabajo a demanda <i>online</i>. Al realizar los riders una labor física, es más fácil poder regularlo. Todas las prestaciones físicas tienen menos dificultades.</p>	<p><b>ENTREVISTADO 4:</b></p> <p>Primero, creo que debemos analizar la realidad laboral en nuestro país y, luego de ello, establecer cuáles son las necesidades primigenias para poder regular según las prioridades o, empezar a adaptar la normativa a las necesidades actuales que involucran a trabajadores como los de plataformas y que cada día se reinventan.</p>

--	--

**COMENTARIO:**

Se advierte de las opiniones de los especialistas que, para tener una regulación laboral acorde a las nuevas tendencias, se requiere crear los espacios necesarios para el debate, conversatorios donde se discuta la problemática de la influencia de las tecnologías en las relaciones de trabajo. Pero, en estas mesas de diálogo, deberán participar todos los protagonistas, no solo los legisladores, sino; empresarios, trabajadores, magistrados, doctrinarios, etc.

**Tabla 4: Respuestas a la cuarta pregunta de las entrevistas realizadas a especialistas en materia laboral de Perú.**

<p><b>CUARTA PREGUNTA: ¿Cuál es su perspectiva sobre los criterios que vienen adoptando Tribunales Internacionales respecto al trabajo en plataformas digitales?</b></p>	
<p><b>ENTREVISTADO 1:</b></p> <p>El escenario de los riders se presta para una flexibilidad en cuanto a los pronunciamientos y para la valoración jurisprudencial en uno u otro sentido. Es muy difícil poder indicar que será de una u otra manera. Hay algunos que señalan que, aunque la labor sea absolutamente flexible o el trabajador tenga capacidad de desconexión, hay contrato de trabajo; ahí tendrá que probarse con indicios.</p>	<p><b>ENTREVISTADO 2:</b></p> <p>En caso de los Tribunales que consideran que este tipo de prestaciones deben ser reguladas por las normas laborales parten de lo que hemos conversado, la verificación de cómo debe entenderse la subordinación. Ellos tienen una visión bastante flexible, y es la subordinación la que marca como encajar estas prestaciones de servicios. En cambio, los criterios que no dan la razón a los trabajadores, parten de la idea que la excesiva regulación de las relaciones jurídicas puede terminar atrofiando la iniciativa privada. Yo coincido con el criterio que estamos frente a una relación de trabajo.</p>
<p><b>ENTREVISTADO 3:</b></p> <p>Hay que agruparlas. Como el fenómeno se produce primero en las sociedades</p>	<p><b>ENTREVISTADO 4:</b></p> <p>Considero que las decisiones son parte de la incertidumbre que se tiene</p>

<p>desarrollas, ellos son los primeros que deben enfrentar el reto. En el caso norteamericano, la discusión se concentra en las sentencias de los Tribunales de California que han calificado a los repartidores como trabajadores, en razón a lo que ellos denominan indicios de laboralidad que para nosotros es el principio de primacía de la realidad. Estos indicios van a consistir en tratar de evidenciar si estos poderes (dirección, control y sanción) se ejercitan en este tipo de actividades o potencialmente pueden ser ejercidos.</p>	<p>sobre esta problemática. Por eso, se debería evaluar cada caso para determinar si existe o no vínculo laboral, sobre todo para evitar vulnerar derechos laborales o afectar el modelo de negocio. Existen supuestos donde efectivamente hay una relación meramente mercantil, pero también casos en los que podría estar oculta una relación de trabajo.</p>
--	---

**COMENTARIO:**

Los especialistas manifestaron que la jurisprudencia internacional, la misma que ha sido muy divergente, es producto de la visión que tienen los magistrados de los elementos esenciales de la relación laboral, esta perspectiva influye en la decisión en uno u otro sentido. De tener una idea más elástica de los rasgos fisonómicos que sustentan el trabajo por cuenta ajena, se considerará a los riders trabajadores, contrario sensu, de tener ideas más rígidas, se considerará a los riders autónomos.

**Tabla 5: Respuestas a la quinta pregunta de las entrevistas realizadas a especialistas en materia laboral de Perú.**

<b>QUINTA PREGUNTA: ¿Considera Ud. que en la prestación de servicios de los riders se observan elementos de la relación de trabajo? ¿Cómo cuáles?</b>	
<b>ENTREVISTADO 1:</b>  Empezaría por la prestación personal. Yo considero que, si la hay, más allá de que el rider ponga la moto o la bicicleta, se está contratando la prestación y no un vehículo que solo es un accesorio. Remuneración, también hay, tiene un fin productivo para su sobrevivencia. La subordinación es la que merece mayor análisis. Lo que tiene que haber es un ejercicio del poder dirección. Por eso, ahí se ve cómo funciona la empresa. Si el trabajador se desconecta, la empresa solo le indica si hay un cliente y el repartidor evalúa si va o no, nunca se le ha sancionado, entonces es autónomo, pero tendría que probarse. De lo contrario, si la empresa fija las tarifas, es la que cobra y direcciona toda la labor, entonces hay subordinación, y son trabajadores.	<b>ENTREVISTADO 2:</b>  Yo creo que se debe examinar caso por caso, aunque en el supuesto de los riders, es evidente la prestación personal y una retribución de carácter económica. El asunto más importante es la dependencia, y todo depende de cómo se entienda a la subordinación. Yo pienso que el insertarse al esquema empresarial, de alguna manera, genera una respuesta de dirección y sometimiento. En esta actividad hay exigencias impuestas por la empresa, por lo que se evidencia la subordinación, pero no vista de una manera clásica, sino moderna.
<b>ENTREVISTADO 3:</b>	<b>ENTREVISTADO 4:</b>



<p>Para mí no son suficientes los criterios tradicionales. Si tú utilizas los criterios tradicionales para encontrar los elementos de la relación laboral, es insuficiente metodológicamente. Si tú utilizas pétreamente el Derecho del Trabajo se va a forzar la figura. Por ello, se empieza evaluando los indicios de laboralidad para ampliar la visión de los elementos esenciales de la relación laboral, de esta manera la discusión se abre y el Derecho puede llegar a abarcar nuevas prestaciones. Estos indicios de laboralidad tienen que tener la flexibilidad adecuada a las prestaciones que ahora se presentan.</p>	<p>Analizando este tipo de servicio podemos determinar que existe una prestación personal del servicio y, a cambio, se paga una retribución, pero la pregunta está en si existe subordinación, considero que sí pues hay dependencia por parte del repartidor a la empresa dueña de la plataforma digital, lo que se encuadra dentro de la protección del Derecho del Trabajo. Recordemos que la subordinación forma parte de su naturaleza. Sin embargo, los casos pueden ser distintos.</p>
---	---

**COMENTARIO:**

Los especialistas lograron observar la presencia de los elementos de la relación laboral en los servicios que prestan los riders, poniendo énfasis en la subordinación como la cualidad más importante a analizar. Es así que advierten que la empresa direcciona toda la labor de los repartidores, ejerce control sobre ellos y toma las decisiones más importantes.

**Tabla 6: Respuestas a la sexta pregunta de las entrevistas realizadas a especialistas en materia laboral de Perú.**

<b>SEXTA PREGUNTA: Desde su óptica ¿Los riders serían trabajadores o simplemente autónomos-independientes? ¿Por qué?</b>	
<p><b>ENTREVISTADO 1:</b></p> <p>Es muy riesgoso dar una opinión con efectos generales y decir que todos los riders son trabajadores o decir que todos son independientes, porque cada empresa puede utilizar la prestación de manera distinta. Con esto yo diría que si el empleador necesita que la labor se lleve con determinadas características y ejerce influencia sobre la prestación, se podría estar ante subordinados.</p>	<p><b>ENTREVISTADO 2:</b></p> <p>En consonancia con lo que vengo diciendo y siempre que el repartidor esté inmiscuido en el sistema operativo, la organización empresarial es la que determina la actividad para el beneficio de la marca, entre otras características; yo diría que hay relación de trabajo, repito, entendiendo siempre la subordinación de una manera no tan restrictiva, sino la sola puesta a disposición en el entorno empresarial para cumplir con las políticas y procedimientos, ya convertirían a la persona en un trabajador.</p>
<p><b>ENTREVISTADO 3:</b></p> <p>Si, para mí son trabajadores asalariados porque hay una serie de indicios que me evidencian que hay una relación laboral. Se reconocen que estos trabajadores no están en una situación equiparable para</p>	<p><b>ENTREVISTADO 4:</b></p> <p>Desde mi óptica los riders serían trabajadores porque la empresa logra ejercer una dirección de la actividad en todo momento, sin darle un espacio al repartidor para negociar</p>

<p>negociar con las plataformas digitales, también se reconoce que las condiciones laborales que ellos tienen son similares a las de un trabajador subordinado y hay un control de la actividad por parte de la empresa.</p>	<p>condiciones. A pesar de esta opinión, propongo analizar cada supuesto pues no descarto que en algunos casos sí sean independientes.</p>
<p><b>COMENTARIO:</b></p> <p>Sobre la pregunta, los especialistas condicionan su respuesta a analizar caso por caso, pues las empresas pueden manejar su modelo económico de manera distinta y esto puede hacer variar la presencia de los rasgos de laboralidad, no obstante, desde un estudio general y atendiendo principalmente a la subordinación, coinciden en que efectivamente son trabajadores.</p>	

**Tabla 7: Respuestas a la séptima pregunta de las entrevistas realizadas a especialistas en materia laboral de Perú.**

<b>SÉPTIMA PREGUNTA: A su entender ¿Cuáles serían las consecuencias jurídicas de considerar a los riders como trabajadores?</b>	
<p><b>ENTREVISTADO 1:</b></p> <p>Sería ganar mejores condiciones laborales ya que la regulación laboral y la regulación de los autónomos son completamente diferentes y hasta extremas. Todo para los trabajadores, nada para los independientes. Al final de cuentas tenemos al contrato laboral que es la luz (tiene todos los beneficios); y tenemos al autónomo, que no tiene nada. Hay que trabajar en esto, en la protección social para los autónomos también.</p>	<p><b>ENTREVISTADO 2:</b></p> <p>El considerarlos trabajadores debe generar una legislación especial que atendiendo a esa forma muy particular de prestar el servicio establezca beneficios sociales y derechos propios para este sector de la población. No creo que sería una cuestión coherente extender todos los beneficios del régimen general a los riders, pero sí pensar en las situaciones a las que están más expuestos para que, en función de esto, conferirles protección.</p>
<p><b>ENTREVISTADO 3:</b></p> <p>Lo que pasa es que en la regulación peruana hay solo dos grupos; trabajadores o independientes y, salvando las deficiencias, los trabajadores tienen un ámbito de protección mayor. En ese caso, al ser considerados trabajadores, esta tutela</p>	<p><b>ENTREVISTADO 4:</b></p> <p>Entre las consecuencias jurídicas sería reconocerles beneficios laborales y, con ello, otorgarle responsabilidad a los dueños de estas plataformas virtuales sobre las condiciones en las que se presta el servicio. De esta forma se beneficia a</p>

podría alcanzarlos pero evaluándose previamente la condición especial de las prestaciones; derechos, beneficios etc.	los repartidores con derechos que podrían atender sus necesidades actuales.
<b>COMENTARIO:</b>  Se concuerda entre los especialistas que de determinar que los riders son trabajadores se abriría paso a mayores y mejores condiciones a su favor. Estos posibles derechos laborales que podrían adquirir, deberían ir en correspondencia a la situación especial que envuelve a la actividad misma. En lo que enfatizan los expertos consultados es en conseguir mejoras relacionadas a la seguridad social para estos repartidores.	

**Tabla 8: Respuestas a la octava pregunta de las entrevistas realizadas a especialistas en materia laboral de Perú.**

<p><b>OCTAVA PREGUNTA: De considerar que los riders tienen la condición de trabajadores ¿A qué régimen laboral pertenecerían? ¿Al régimen general de la actividad privada o a un régimen especial?</b></p>	
<p><b>ENTREVISTADO 1:</b></p> <p>Se tendría que determinar una regulación que contenga características específicas que dejen a los trabajadores en la línea de trabajadores, y a los independientes en la línea de independientes. Mientras tanto, podemos ir ganando mejores derechos para los autónomos, sobretodo en cuanto a la seguridad.</p>	<p><b>ENTREVISTADO 2:</b></p> <p>Se tendría que plantear una regulación especial porque obviamente es un tipo de prestación de servicios bien particular en el que hay ciertos asuntos que merecen mayor tratamiento y rápida respuesta del ordenamiento jurídico. Asegurarles algunos derechos que vayan directamente relacionados con la forma de prestar el servicio que en el Perú está sometida a grandes riesgos, sería un gran paso en la evolución del sistema.</p>
<p><b>ENTREVISTADO 3:</b></p> <p>Hay una serie de problemas aquí, serían trabajadores atípicos al no existir una regulación. En otros países si están regulados los trabajadores atípicos. Para el Perú, en el mejor de los casos, se tendría que regular a través de una</p>	<p><b>ENTREVISTADO 4:</b></p> <p>En tal caso, se tendría que implementar una regulación específica, que establezca los beneficios sociales que les correspondería a los riders según la naturaleza especial de sus labores y</p>

<p>legislación especial que tenga en cuenta este modelo de negocio singular. O, en el peor de los casos, incluirlos en el régimen general pero desarrollando todo un articulado único que abarque las características propias de los riders.</p>	<p>todo lo que gire en torno a ello, por ejemplo; la forma de calcularlos, la jornada de trabajo, la remuneración, etc. Y las protecciones de carácter social a la que deberían estar obligadas estas empresas.</p>
<p><b>COMENTARIO:</b></p> <p>Para los especialistas, de calificar a los riders como trabajadores, se tendría que crear una regulación especial y única que abarque las situaciones particulares que envuelven a estas actividades pues no podrían encuadrarse en el régimen general del sector privado laboral. La normativa general laboral está orientada a actividades que comparten características comunes o típicas, lo que no sucede en este caso.</p>	

**Tabla 9: Análisis de las Fichas de Recolección de Datos, Editorial “Servicios de Estudios de la Confederación de UGT”.**

<b>FICHA DE RECOLECCIÓN DE DATOS</b>	
<b>DOCUMENTO ANALIZADO</b>	ARTÍCULO CIENTÍFICO.
<b>TÍTULO</b>	El Trabajo en las Plataformas Digitales de Reparto.
<b>AUTOR (ES)</b>	Rubén Ranz Martín José Domingo Roselló Gómez Lobo Elena Gutiérrez Quintana Ana María Corral Juan María Teresa Vargas Sampedro Ana Guerra Salas
<b>AÑO</b>	2019.
<b>EDITORIAL</b>	Servicio de Estudios de la Confederación de UGT.



<b>PAÍS – CIUDAD</b>	España.
<b>Nº DE PÁG.</b>	85 páginas.
<b>CONTENIDO</b>	Muestra la realidad del trabajo asalariado en las plataformas digitales dedicadas al reparto y actividades similares, un análisis detenido de los aspectos importantes y expone la posición de UGT al respecto. Dentro del mismo, se haya una descripción detallada, basada en la realidad descarnada de los propios trabajadores, la articulación de la relación de las plataformas con sus trabajadores y las características que la definen.

**Tabla 10: Análisis de las Fichas de Recolección de Datos, Editorial “División de Mercados Laborales del Banco Interamericano de Desarrollo”.**

<b>FICHA DE RECOLECCIÓN DE DATOS</b>	
<b>DOCUMENTO ANALIZADO</b>	ARTÍCULO CIENTÍFICO.
<b>TÍTULO</b>	¿Ya casi llegamos?: Adopción de nuevas tecnologías y demanda laboral en Perú.
<b>AUTOR (ES)</b>	Rafael Novella David Rosas Alfredo Alvarado
<b>AÑO</b>	2019.
<b>EDITORIAL</b>	División de Mercados Laborales del Banco Interamericano de Desarrollo.
<b>PAÍS – CIUDAD</b>	Estados Unidos.
<b>N° DE PÁG.</b>	27 páginas.

<b>CONTENIDO</b>	<p>Este documento explota una reciente encuesta de empleadores en Perú para ofrecer evidencia empírica al respecto. Los resultados muestran que, aunque la adopción de nuevas tecnologías por parte de las empresas todavía es incipiente, aumenta la demanda laboral de los trabajadores altamente calificados y no afecta la demanda de los poco calificados.</p>
------------------	---

**Tabla 11: Análisis de las Fichas de Recolección de Datos, Editorial “Departamento Temático A: Políticas Económicas y Científicas”.**

<b>FICHA DE RECOLECCIÓN DE DATOS</b>	
<b>DOCUMENTO ANALIZADO</b>	ARTÍCULO CIENTÍFICO.
<b>TÍTULO</b>	La protección Social de los Trabajadores en la Economía de Plataformas.
<b>AUTOR (ES)</b>	Dirección General de Políticas Interiores del Parlamento Europeo.
<b>AÑO</b>	2017.
<b>EDITORIAL</b>	Departamento Temático A: Políticas Económicas y Científicas.
<b>PAÍS – CIUDAD</b>	Francia.
<b>Nº DE PÁG.</b>	128 páginas.
	El Informe analiza la evolución de la economía de plataformas en la Unión y su repercusión en

<b>CONTENIDO</b>	las condiciones laborales, y concluye que es conveniente brindar una mayor protección social a los trabajadores de plataformas. Además, ofrece recomendaciones específicas sobre la ampliación de la protección social de los trabajadores de la economía de plataformas.
------------------	---

## **Discusión de Resultados:**

A través de las fuentes de información empleadas en esta investigación se advirtió, respecto al primer objetivo, que el Derecho del Trabajo ha enfrentado constantes cambios que han ido construyendo sus principios, categorías y elementos, así también lo manifiesta Boza (2014). De esta manera se explica que su evolución histórica y jurídica ha estado marcada de incesantes luchas y enfrentamientos por conseguir mejores condiciones laborales y mayores beneficios sociales. Goldin (2014) menciona que la visión original del Derecho del Trabajo circula bajo la composición de dos corrientes, el contrato libertad y el contrato sometimiento. Según la época, las exigencias fueron cambiando. A medida que se satisfacían algunas pretensiones, se fueron creando otras. No obstante, la vocación expansiva de su naturaleza ha permanecido.

Sobre el segundo objetivo, se resolvió que la influencia de la tecnología ha marcado el proceso evolutivo del Derecho del trabajo. Tal como se muestra en la tabla 1, los especialistas entrevistados señalaron que la tecnología y el empleo son términos que siempre se han vinculado, permitiendo que la legislación laboral no se detenga, por el contrario, sea capaz de discutir prestaciones que, por la utilización de innovaciones, han surgido y que distan mucho de actividades comunes o simplistas. Desde la forma en que se prestan algunos servicios hasta la normativa laboral que busca sobreponerse a estos cambios abruptos sin haberlo logrado, la tecnología ha influenciado considerablemente. Sobre el mismo, Saunders (2017) recuerda que la automatización de algunas actividades no tiene efecto general sobre el empleo, si es positivo o negativo, su incidencia dependerá si se emplea estas herramientas tecnológicas como un sustituto o un complemento de la mano de obra humana.

Para el tercer objetivo, se pudo definir que las nuevas tendencias del Derecho Laboral como la Tercerización, Intermediación y Teletrabajo, se han dado dentro de un contexto de flexibilización y economía colaborativa pues, los trabajadores valoran sustancialmente el poco grado de libertad que pudieran tener al momento de llevar a cabo sus funciones, aunque sea mínimo y, los empleadores, estiman

más la reducción de costos en su producción. Esta deducción se recoge en la tesis que se describió en los antecedentes “Teletrabajo, revisión teórica y análisis jurídico-laboral” y se asemeja a lo expresado en la tabla 10 en que, por la búsqueda de una conciliación entre el trabajo y la vida personal, se recurre a facilitar el desempeño de las funciones en el empleo. Aun así, la adaptación a los cambios en el Perú es lenta, hay prevalencia por los trabajos rudimentarios y típicos, donde el trabajador está bajo la subordinación directa y presencial de su empleador. La Encuesta de Habilidades al trabajo (ENHAT) también lo evidencia. Pocas empresas apuestan por la sofisticación de alguna de sus fases, lo que trae consigo que no se fortalezcan las capacidades del personal.

En el cuarto objetivo, se logró contrastar los alcances normativos entre la legislación laboral nacional con la regulación de países como Francia, Estados Unidos (California) y México, llegándose a observar que la labor jurídica interna ha sido incipiente. En la tabla 2, los especialistas entrevistados concordaron en que la normativa actual no ha sabido responder, de manera eficiente, a las transformaciones que se vienen dando en el mercado económico, quedando bastante rezagada de la realidad. Para uno de los expertos, el tema de los riders no pasa por un tema de normas, de manera específica, pues de un análisis exhaustivo que se haga de las disposiciones que ya se encuentran reguladas, fácilmente se podría extender el marco jurídico a estas nuevas prestaciones, aun así, reconoce que el Derecho se tarda en atender cualquier figura novedosa que toma por asalto a la sociedad. Pese a que la realidad siempre es antes de la norma, la marcada asimetría pasa porque no se crean escenarios para la discusión de estas problemáticas donde se escuche la voz de todos los agentes interesados, a diferencia de lo que se viene dando en escenarios internacionales. Por ello, en la Tabla 3, se enfatizó que imponer una norma, sin previa consulta, sería contraproducente. La implementación de mesas de diálogo es una opción que el Estado debe evaluar.

En la tabla 4 los especialistas consultados hicieron notar que al existir ya algunos pronunciamientos internacionales que, en sus sentencias, desarrollan doctrina sobre el tema verbigracia, el Tribunal de Apelación de Nueva York o el Tribunal de Apelación del Reino Unido, se facilita la función normativa para otros países. De los

documentos revisados, los magistrados se han pronunciado tanto a favor como en contra de considerar a los riders trabajadores. Pese a la divergencia, se extrae de las resoluciones emitidas las características del modelo económico, sistema operativo y gestión algorítmica. Esto permite tener un grado de información para justificar cualquier postura. Los pronunciamientos a favor, se sustentan en la evaluación de los elementos característicos de la relación de trabajo y se concluyen están presentes en estos servicios. Los pronunciamientos en contra, se enfocan en la valoración de la libertad que gozan los repartidores al momento de realizar la labor. Aun así, la visión que se tiene de los elementos de la relación laboral y los indicios de laboralidad, determina la calificación en uno u otro sentido.

Como respuesta al quinto objetivo, se reconoció la presencia de los elementos de la relación laboral en los servicios prestados por los riders; prestación personal de servicios, remuneración y subordinación. Entre las opiniones vertidas en la tabla 5, se señaló la complejidad de afirmar, de manera general, la naturaleza laboral para todos los supuestos, por lo que una evaluación de caso por caso sería más objetiva. No obstante, se atrevieron a mencionar que los rasgos de laboralidad si existen y son tan fuertes que logran desvirtuar el grado de libertad sobre el cual se intenta justificar que los repartidores son autónomos. Así, también, consta en el Documento elaborado por el Servicio de Estudios de la Confederación de UGT (2019). Aunque los riders gozan de libertad para tomar algunas decisiones como su franja horaria o zonas de circulación, estas decisiones no son trascendentales en el modelo de negocio, contrario sensu, las decisiones que sí toman las empresas como la organización de la actividad o el costo del servicio, influyen directamente en el desarrollo de la actividad. Por tanto, es la empresa la que controla, dirige y fiscaliza la prestación. Sumado a esto, la compañía es dueña de la herramienta más importante utilizada en el modelo económico, la aplicación. Criterios semejantes son revisados en el antecedente de tesis “La relación laboral y la nueva forma de prestación de servicios en la plataforma virtual Uber”, llegándose a la misma conclusión.

En esta etapa y en cumplimiento del objetivo principal del estudio, se resolvió la condición jurídica de los riders, afirmándose que son trabajadores y no autónomos. El maestro Neves (2018) enseña que, para encontrarse dentro de ámbito del



Derecho Laboral, los elementos de la relación laboral deben configurarse de forma simultánea, es decir, concurrente. Como se lee de la tabla 6, al haberse analizado cada uno de estos supuestos en las actividades prestadas por los riders y corroborado su existencia conjunta, los repartidores se encuentran inmersos en una relación de trabajo. Para ello, la redefinición de las notas sustanciales de la relación laboral es fundamental si se quiere encuadrar estas prestaciones bajo la protección de las normas del Derecho del Trabajo, siendo la subordinación la cualidad que debe reinterpretarse de manera extensiva (sin llegar a destruirla). En este punto se coincide con la opinión de Ermida (2013), quien aconseja ampliar el imaginario social que se tiene de la subordinación. La manifestación de la subordinación no solo está sujeta al control directo por parte del empleador sobre sus trabajadores, sino que se puede desplegar a través de los medios tecnológicos. Incluye, la facultad de poder hacerlo, aunque en los hechos no se haga. Se justifica la redefinición o reinterpretación de las teorías del Derecho del Trabajo en aras de mantener su vocación subjetiva extensiva, que importa para evitar el empobrecimiento de los trabajadores.

Al determinar que los riders son trabajadores, se harían de beneficios sociales que satisfagan mejor sus necesidades. Resaltando esta necesidad los entrevistados indicaron en la tabla 7 que cualquier tipo de trabajo debe revestir de las garantías mínimas de protección a la integridad (física y moral) de los colaboradores y, además, no tienen por qué depender de la calificación contractual, en lo que convenimos rotundamente. Si bien, al ser trabajadores la tutela es mayor, de ser lo contrario, también debería priorizarse la seguridad social para los repartidores por tener sustento en la dignidad de la persona. Entonces, más allá de las mejoras económicas, lo relevante es la implementación de medidas tendientes a reducir los riesgos a los que están expuestos los riders y que el Estado ha preferido ignorar.

Para finalizar la discusión, en la tabla 8 los entrevistados concordaron que se tiene que diseñar una regulación laboral especial para los riders. El régimen general de la actividad privada está pensado para actividades usuales, que comparten características comunes, lo que no sucede en este supuesto de labores. Al usar estas prestaciones la tecnología como el medio indispensable para la ejecución de la labor, las hace diferentes. Una regulación aparte atendería mejor las necesidades

de los repartidores de plataformas digitales, resaltando las vinculadas a la seguridad social. En consecuencia, se valora el estudio de la Dirección General de Políticas Interiores (2017) que exhorta a que una futura legislación debe contener medidas de protección a la salud e integridad de estos colaboradores.

## V. CONCLUSIONES.

1. La evolución del Derecho del Trabajo estuvo marcada por la incesante lucha, incluso a muerte, de mejores condiciones laborales y beneficios sociales que pudieran contribuir a una vida digna e integridad física para los trabajadores. Aunque esa lucha continúa hasta el día de hoy, se logra apreciar una variación en las exigencias de sus protagonistas pues, antes se orientaba a la consagración de una jornada laboral de ocho (08) horas, remuneración mínima que permita la supervivencia o trato igualitario entre hombres y mujeres, hoy; se orienta a lograr el correcto equilibrio entre la vida laboral y la vida familiar.

2. La influencia de las tecnologías ha cambiado la forma de emplear y emplearse, logrando introducir en el mercado laboral nacional nuevas formas de prestación de servicios en aras de satisfacer necesidades que van surgiendo en el ser humano como parte de su evolución. Esta influencia ha impactado también en la normativa laboral rígida y clásica dejándola, en muchos aspectos, rezagada de la realidad. En ese sentido, es deficiente para resolver problemáticas actuales, precisamente aquellas que se dan en un contexto de flexibilidad, economía colaborativa o *gig economy*, como los servicios que prestan los riders.

3. Las nuevas tendencias del Derecho del Trabajo han sido consecuencia de la descentralización productiva y el empleo de las tecnologías que facilitan el desarrollo de las actividades y reducen costos. Esto resulta ser muy atractivo para los empleadores que aprovechan cualquier oportunidad que pueda facilitar el aumento de su producción, sin que ello involucre aumentar sus gastos, pero en este ínterin, los derechos de los trabajadores no han sido determinados de manera clara existiendo, incluso, muchos vacíos legales que conllevan a escenarios de precariedad y nueva esclavitud.

4. El sistema jurídico nacional no ha sabido responder a los nuevos modelos de negocios y formas de laborar emergentes, pudiéndose observar una asimetría muy marcada entre la realidad y la norma, a diferencia de otros ordenamientos jurídicos que han dado los primeros pasos en la búsqueda de claridad y cede de incertidumbre. Si bien, las regulaciones internacionales no son uniformes por la

complicación en el debate de estas prestaciones, al menos han permitido mejorar las condiciones en las que se brinda el servicio, independientemente de la naturaleza del contrato por el que se haya decidido. Esto ya es ganancia para un sector laboral que es fuertemente ignorado.

5. Al finalizar la investigación, se logró comprobar la existencia de los elementos esenciales de la relación laboral; prestación personal de servicios, remuneración y subordinación, en los servicios prestados por los riders. La presencia de estos elementos, sumados a un análisis flexible de los indicios de laboralidad, determinó que los riders son trabajadores y no autónomos. Solo una visión moderna y elástica de los rasgos fisionómicos, le permite al Derecho Laboral abarcar nuevas tendencias que, en apariencia, parecen quedar fuera de su ámbito de protección, por lo que se adoptó esta percepción evolucionada.

## VI. RECOMENDACIONES.

- El avance de las tecnologías se hace imperante en el modelo económico-laboral nacional, lo que trae consigo nuevas formas de prestaciones de servicios o la modificación de las ya existentes, por lo que es urgente la implementación de una regulación normativa específica que logre responder a las necesidades actuales. La agilidad en la labor de los legisladores y magistrados para analizar la problemática desde diferentes enfoques, es fundamental para reducir esta asimetría entre la realidad y la norma. En esa línea, se recomienda una participación más activa por parte del Estado que es, en primer término, el llamado a garantizar y proteger los derechos constitucionales, dentro de los cuales, se encuentran los derechos laborales.
- Si bien los legisladores y magistrados tienen una participación directa en la implementación de una regulación normativa, no son los únicos. Los mismos repartidores y empresarios que aplican este modelo económico son actores importantes en la discusión de la calificación jurídica de estas prestaciones. Es así que se recomienda la creación de Mesas de Diálogo, conformadas por agentes políticos, jurídicos y sociales vinculados a la problemática, en las que se escuche las voces de todos, sus necesidades y requerimientos. Una regulación impuesta, sin un análisis que valore las perspectivas, es perjudicial, de forma contraria; un intercambio comunicacional podrá lograr el correcto equilibrio de los intereses.
- La implementación de una regulación específica debe estar orientada a mejorar las condiciones en la que los riders y, en general, los trabajadores de plataformas digitales, prestan el servicio; con independencia de la naturaleza del contrato que pueda vincular a estas personas con las empresas. Por lo que se recomienda atender temas sobre seguridad social y salud, factores que se desprenden de la protección a la dignidad de todo ser humano. El esfuerzo normativo debe partir sentando estas bases como generales, más aún si se tiene en cuenta que los riesgos a los que están expuestos estos trabajadores son inminentes. La integridad física no es factor que pueda seguir apostándose, en un escenario que es cada día más incierto.

- Posteriormente, si así se orienta, se debe ir ganando mayores derechos para estas personas. De considerar a los riders trabajadores, se recomienda establecer una legislación laboral especial, que abarque las características particulares que envuelven a los servicios en plataformas, pues insertarlos dentro del régimen general de la actividad privada sería contraproducente. Una legislación laboral aparte que atienda los beneficios sociales que les correspondería, el cálculo de los mismos, la jornada laboral, y otros aspectos, es lo más óptico y coherente. Tampoco se trata de importar una legislación, sino de mirar desde dentro, enfocarse en la realidad misma y empezar a crear las herramientas necesarias. Aunque es una tarea difícil, no es imposible.

## REFERENCIAS.

- ACOSTA, E., GORDILLO, A. (2000). Impacto de la Tecnología de la Información (TI) en las Organizaciones. *Polibits* (23), 32-36. Recuperado de <https://pdfs.semanticscholar.org/1f3a/a0e661aa45d3940d845cd1a4de07dfede6f0.pdf>
- ANDRADE, V. (2014). Cambios en las relaciones de trabajo: Paradojas y consecuencias en el actual mundo del trabajo. *Revista Diversitas*, 10(02) 337-351.
- ARRUGA, M. (2019). *Economía digital y mercado de trabajo en España. Las TIC: Una nueva revolución en las relaciones laborales*. (Tesis de Pregrado), Universidad de Zaragoza, España.
- ASOCIACIÓN INTERNACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL (2019). El trabajo en las plataformas digitales. *ISSA*, 1-26.
- AZABACHE, P. (2018). Condiciones mínimas de seguridad y salud en el teletrabajo. (Tesis de Pregrado), Pontificia Universidad Católica del Perú, Perú.
- BANCO INTERAMERICANO DE DESARROLLO (2019). Are We Nearly There Yet? New Technology Adoption and Labor Demand in Perú. *Labor Markets División*, (1013), 27.
- BANCO INTERAMERICANO DE DESARROLLO (2019). Encuesta de habilidades al trabajo. Causas y consecuencias de la brecha de habilidades en Perú. *División de Mercados Laborales*, (1652), 1-83.
- BENSUSÁN, G. (2016). Nuevas Tendencias en el empleo: Retos y opciones para las regulaciones y políticas del mercado de trabajo. *CEPAL*, 33-63.
- BESSEN, J. (2015). Trabajo y Tecnología. *Finanzas y desarrollo: publicación trimestral del Fondo Monetario Internacional y del Banco Mundial*, 52(1), 16-19.
- BOZA, G. (2014). Surgimiento, evolución y consolidación del Derecho del Trabajo. *THEMIS*, 65, 13-26.

- BRYNJOLFSSON E., MCAFEE A. (2013). *La carrera contra la máquina*. (1° Ed.). Estados Unidos: RÚSTICA.
- CAAMAÑO, E. (2005). Las transformaciones del trabajo, la crisis de la relación laboral normal y el desarrollo del empleo atípico. *Revista de derecho Valdivia*. pp. 25-53.
- CAÑADAS, F. (2017). Teletrabajo, Revisión teórica y análisis jurídico-laboral. (Tesis de Doctorado), Universidad de Granada, España.
- CARDONA, M. (2003). Las Relaciones Laborales y el uso de las Tecnologías Informáticas. *Lan Harremanak: Revista de relaciones laborales*, 1, 157-173.
- CASCIO, W. y MONTEALEGRE, R. (2016). How Technology Is Changing Work and Organizations. *Further*, 3, 149-369.
- CEDROLA, G. (2017). El Trabajo en la era digital: Reflexiones sobre el Impacto de la Digitalización en el Trabajo, la Regulación Laboral y las Relaciones laborales. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 5 (1), 8-37. Recuperado de <http://revistaderecho.um.edu.uy/wp-content/uploads/2017/09/CEDROLA-SPREMOLLA-Gerardo-El-trabajo-en-la-era-digital.pdf>
- CISTERNA, F. (2005). Categorización y triangulación como procesos de validación del conocimiento en investigación cualitativa. *THEORIA*, 14 (01), 61-71.
- COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS (2006). Libro verde: Modernizar el Derecho Laboral para enfrentar los desafíos del siglo XXI. *Documentos COM*, (708), 1-17.
- COMISIÓN MUNDIAL SOBRE EL FUTURO DEL TRABAJO (2019). Trabajar para un futuro más prometedor. *Organización Internacional del Trabajo*, 1-88.
- CRUZ, J. (2017). Las transformaciones de las relaciones laborales ante la digitalización de la economía. *Temas Laborales*, (138), 13-47.
- DE LA CRUZ, J. (en prensa). Adiós al horario de oficina: Llegan los perfiles digitales.



- DE LA TORRE, A., CONDE, J. (2000). Tecnología, mercado laboral y empleo. *Intervención Psicosocial*, 9 (3), 297-312.
- DE STEFANO, V. (2016). The rise of the just in time workforce, on demand work, crowdword and labour protection in the gig economy. *International Labour Office*, (71), 2-32.
- DEYONGH, R. (2014). Tendencias del Derecho Laboral y globalización. ¿Para qué sirve conocer el Derecho Laboral y sus tendencias? *Justicia*, (16), 157-163.
- DIRECTORATE-GENERAL FOR INTERNAL POLICIES (2017). The Social Protection of Workers in the Platform Economy. *Policy Department Economic and Scientific Policy*, 614 (184), 34-107.
- ERMIDA, O. (2010). Trabajo y derechos fundamentales. *Fondo de Cultura universitaria*, 1-21.
- ERMIDA, O., HERNÁNDEZ, O. (2013). Critica a la subordinación. *IUS ET VERITAS*, 13(25), 281-295.
- ESCOBAR, J. (2019). Teletrabajo en Chile: Perspectiva actual desde los tratados internacionales, el derecho comparado, normas del ordenamiento jurídico interno y el proyecto de Ley que modifica el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia. (Tesis de Pregrado). Universidad de Chile. Chile.
- GARCÍA, M. (2015). En un documento científico: ¿Quién debe ser el primer autor? *Masson Doyma México*, 85(2), 93-95. Recuperado de <https://www.elsevier.es/es-revista-archivos-cardiologia-mexico-293-pdf-S1405994015000580>
- GAUTHIER, G. (2016). Impacto de las nuevas tecnologías en el mundo del trabajo. *Biblioteca de la Suprema Corte de Justicia*, 227-244. Recuperado de <https://adriantodoli.com/wp-content/uploads/2016/10/impacto-de-las-nuevas-tecnologc3adas-en-el-mundo-del-trabajo.pdf>
- GOLDIN, A. (2014). Algunos rasgos definitorios de un Derecho del Trabajo en proceso de cambio. *THEMIS*, (65), 27-40.

- GUTIÉRREZ, B. (2007). La extensión del ámbito subjetivo del derecho del trabajo. *Cuaderno de Relaciones Laborales*, 25(02), 29-37.
- HERNÁNDEZ, R. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6° Ed.). México: Editorial McGraw Hill.
- HIGA GARCÍA, A. (2017). *La irrenunciabilidad de los Derechos Laborales: Un enfoque sustantivo y procesal*. Perú: Gaceta Jurídica S.A.
- LAM DÍAZ, R. (2016). La redacción de un artículo científico. *Revista Cubana de Hematología, Inmunología y Hemoterapia*, 32(1), 57-69. Recuperado de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S0864-02892016000100006&lng=es&nrm=iso](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0864-02892016000100006&lng=es&nrm=iso)
- LILLO, E. (2019). Falsos autónomos y trabajo en plataformas. *Jurisdicción Social*, (200), 13-17.
- LOAYZA, N., CHUAH, L., SCHMILLEN, A. (2019). El futuro del trabajo: Una carrera con la máquina y no contra esta. *Revista Moneda* (177), 32-38.
- MARTÍNEZ, J. (2011). Métodos de Investigación Cualitativa. *Silogismo* (8), 11-33.
- MCKINSEY GLOBAL INSTITUTE (2017). Technology, jobs, and the future of work. *Mckinsey&Company*, 1-6. Recuperado de <https://www.mckinsey.com/~media/McKinsey/Featured%20Insights/Employment%20and%20Growth/Technology%20jobs%20and%20the%20future%20of%20work/MGI-Future-of-Work-Briefing-note-May-2017.ashx>
- MEJÍA, R. (2014). El alcance de la regulación laboral de la descentralización productiva. *THEMIS*, (65), 97-106.
- MINDELL, D. (2019). The Work of the Future. *Massachusetts Institute of Technology*, 8-58. Recuperado de [https://workofthefuture.mit.edu/sites/default/files/2019-09/WorkoftheFuture\\_Report\\_Shaping\\_Technology\\_and\\_Institutions.pdf](https://workofthefuture.mit.edu/sites/default/files/2019-09/WorkoftheFuture_Report_Shaping_Technology_and_Institutions.pdf)
- NAM, T. (2014). Technology Use and Work-Life Balance. *Applied Research Quality Life*, 9 (4), 1018 – 1040.

- NARBAIZA, J., HERMENEGILDO, E. (2019). La relación laboral y la nueva forma de prestación de servicios en la plataforma virtual Uber. (Tesis de Pregrado), Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo, Perú.
- NAVARRETE, A. (2018). *Tercerización e intermediación laboral*. Perú: Gaceta Jurídica S.A.
- NEVES, J. (2018). *Introducción al Derecho del Trabajo*. (4° Ed.). Perú: Fondo Editorial.
- OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2006). La Relación de Trabajo. *ILO*, 1-8.
- OJEDA, A., GUTIÉRREZ, M. (2014). La flexiseguridad como paradigma de las políticas de empleo en Europa. Revisión crítica. *THEMIS*, (65), 41-51.
- ORTECHO, V. (2005). *Principios Generales y Especiales del Derecho*. (1° Ed.). Perú: MARSOL Ediciones E.I.R.L.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2019). Las plataformas digitales y el futuro del Trabajo. Cómo fomentar el trabajo en el mundo digital. (1° Ed.). Suiza: OIT.
- PASCO, M. (1993). El trabajo en la Constitución. *IUS ET VERITAS*, 04 (07), 27-35.
- PÉREZ, A. (2007). El Método Comparativo: Fundamentos y Desarrollos Recientes. *Departamento de Ciencia Política Universidad de Pittsburgh*, (01), 1-35. Recuperado de <https://www.pitt.edu/~asp27/USAL/2007.Fundamentos.pdf>
- PEROZO, E., NAVA, A. (2005). El impacto de la gestión tecnológica en el contexto empresarial. *Revista Venezolana de Ciencias Sociales*, 9 (2), 489-504.
- PIZARRO DÍAZ, M. (2018). *La remuneración*. Perú: Gaceta Jurídica S.A.
- PLÁ, A. (2013). Tendencias actuales del Derecho Laboral. *UNAM*. 157-164.
- RODRÍGUEZ, M., HERNÁNDEZ, M. (2017). *Economía colaborativa y trabajo en plataforma: Realidades y desafíos*. (1° Ed.). España: Editorial BOMARZO.

- RODRÍGUEZ, R., PERNIA, N., MONTILLA, L. (2009). El contrato de trabajo y la relación de trabajo: Tendencias Jurisprudenciales. *Revista de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas*, (05), 217-268.
- RENDÓN, M. (2016). Estadística descriptiva. *Revista Alergia México*, 63 (4), 397-407.
- SAIZ, J. (2004). *Nuevas Tecnologías y Mercado de Trabajo: Situación Actual de la Externalización de Servicios*. Comunicación presentada en I Congreso Internacional sobre Tecnología Documental y del Conocimiento. Madrid. Recuperado de <http://eprints.rclis.org/5480/1/Madrid15.pdf>
- SANGUINETI, W. (2007). El teletrabajo: notas sobre su calificación y régimen jurídico. *Revista Foro Jurídico*, (07), 151-156.
- SÁNCHEZ, A. (2007). Las transformaciones del derecho del trabajo. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, (04), 281-284.
- SÁNCHEZ, A. (2010). Trabajo y tecnología: Cambios y Desafíos para la Seguridad Social. *Revista Latinoamérica de Derecho Social*, (11), 227-254.
- SAUNDERS, A. (2014). El Impacto de la Tecnología en el crecimiento y el empleo. *OpenMind*, 1-21.
- SERVICIO DE ESTUDIOS DE LA CONFEDERACIÓN DE UGT (2019). El trabajo en las plataformas digitales de reparto. *UGT*. pp. 85.
- TODOLÍ, A. (2017). *El trabajo en la era de la economía colaborativa*. España: Tirant lo Blanch.
- TOYAMA, J. (2011). *Derecho Individual del Trabajo*. Lima, Perú: Gaceta Jurídica S.A.
- TOYAMA, J. (2005). *Instituciones del Derecho Laboral*. Perú: Gaceta Jurídica S.A.
- TOYAMA, J. (2001). Los derechos laborales en las Constituciones de 1979 y 1993. *Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social*. 10.
- TOYAMA, J., VINATEA, L. (2017). *Guía Laboral*. Perú: Gaceta Jurídica S.A.

- URÁN, Y. (2019). Sobre la calificación jurídica de la prestación de servicios de reparto a plataformas digitales. *Revista de Jurisprudencia Laboral*, (01), 1-8.
- VICENTE NÚÑEZ, D. (2017). *Impacto de las Tecnologías de la Información en la productividad del establecimiento comercial minorista*. (Tesis doctoral), Universidad Complutense de Madrid, España.
- VINATEA, L., TOYAMA, J. (2010). *Comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo*. Perú: Gaceta Jurídica S.A.
- WILFREDO, R., VIVERO, J. (2018). *Impacto Laboral de las Redes Empresariales*. España: Editorial Comares.
- WILFREDO, R. (2016). *Derecho del Trabajo. Tendencias Contemporáneas*. España: Editorial Grijley.
- WILFREDO, R., AGUSTÍN GARCÍA, L. (2003). *Globalización Económica y Relaciones Laborales*. España: Ediciones Universidad de Salamanca.

## ANEXO 1

### MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

ÁMBITO TEMÁTICO	PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	CATEGORÍAS	SUBCATEGORÍAS
Los riders y su inserción en el sistema de prestación de servicios, en el mercado laboral peruano.	¿La prestación de servicios de los riders, en el mercado laboral peruano, genera relación de trabajo?	¿Cuál es la evolución del Derecho del Trabajo?	Determinar si la prestación de servicios de los riders, en el mercado laboral peruano, genera relación de trabajo.	Desarrollar la evolución del Derecho del Trabajo.	Prestación de servicios.	- Implicancias de la tecnología en las relaciones laborales.
		¿Cuál es la influencia de la tecnología en las relaciones laborales desde el enfoque de la globalización?		Analizar la influencia de las tecnologías en las relaciones laborales desde el enfoque de la Globalización.		- Concepciones teóricas de flexibilidad laboral y economía colaborativa.
		¿Cuáles son las nuevas tendencias del Derecho del Trabajo, vinculadas		Describir las nuevas tendencias del Derecho del Trabajo vinculadas a la		- Incorporación del trabajo digitalizado. - Características del sistema operativo de los riders. - Modalidad de contratación de los riders.

		a la prestación de servicios?		prestación de servicios.		
		¿Cuáles son las diferencias y similitudes entre la regulación nacional y la de países avanzados, respecto a la prestación de servicios de los riders?		Contrastar los alcances normativos entre la legislación nacional y la regulación de países avanzados, respecto a la prestación de servicios de los riders.	Generación de relación de trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Evolución del Derecho del Trabajo.</li> <li>- Vocación expansiva del Derecho del Trabajo.</li> <li>- Concepción moderna de los elementos de la relación de trabajo.</li> <li>- Ampliación de la técnica de indicios.</li> <li>- Aporte de Jurisprudencia Internacional y Derecho Comparado.</li> </ul>
		¿Cuáles son los elementos esenciales de la relación laboral identificados en el servicio que prestan los riders?		Identificar los elementos esenciales de la relación laboral en los servicios que prestan los riders.		

## ANEXO 2

### FICHA DE RECOLECCIÓN DE DATOS

FICHA DE RECOLECCIÓN DE DATOS	
DOCUMENTO ANALIZADO	<input type="radio"/> LIBRO <input type="radio"/> REVISTA JURÍDICA <input type="radio"/> ARTÍCULO CIENTÍFICO <input type="radio"/> FOLLETO / BOLETÍN <input type="radio"/> NOTICIA DE PORTAL WEB <input type="radio"/> SENTENCIA NACIONAL / EXTRANJERA <input type="radio"/> TESIS
TÍTULO	
AUTOR (ES)	
AÑO	
EDITORIAL	
PAÍS – CIUDAD	
Nº DE PÁG.	
CONTENIDO	



## ANEXO 3

### GUÍA DE ENTREVISTA

G U Í A D E E N T R E V I S T A	
NOMBRE DEL ENTREVISTADO:	
CARGO:	
FECHA DE APLICACIÓN:	
<b>CUESTIONARIO:</b>	
1. ¿Cómo cree Ud. que ha influenciado la tecnología en la concepción tradicional del Derecho Laboral?	
2. ¿Piensa Ud. que el Derecho Laboral peruano ha sabido responder a los cambios emergentes que se vienen dando en la forma de prestar servicios? ¿Por qué?	
3. En su opinión, ¿qué se requiere para tener una regulación laboral acorde a las nuevas tendencias?	
4. ¿Cuál es su apreciación sobre los criterios que vienen adoptando Tribunales Internacionales respecto al trabajo en plataformas digitales?	
5. ¿Considera Ud. que en la prestación de servicios de los riders se observan elementos de la relación de trabajo? ¿Cómo cuáles?	
6. Desde su óptica ¿Los riders serían trabajadores o simplemente autónomos-independientes? ¿Por qué?	
7. A su entender ¿Cuáles serían las consecuencias jurídicas de considerar a los riders como trabajadores?	
8. De considerar que los riders tienen la condición de trabajadores ¿A qué régimen laboral pertenecerían? ¿al régimen general de la actividad privada o a un régimen especial?	

A continuación, se presenta un glosario de términos como un instrumento de aporte para el mejor entendimiento de algunos conceptos o referencias.

## **Glosario de términos y referencias:**

**1-A. RIDERS.** – Persona natural que presta sus servicios de reparto de productos a domicilio (o cualquier otro destino) que han sido previamente solicitados por un usuario a través de una aplicación móvil y que se encuentra vinculado contractualmente a una organización que ofrece esta labor a empresas externas.

**1-B. PLATAFORMA DIGITAL.** – Aplicación móvil (app) que contiene un software específico para la gestión de la actividad y conecta a todos los que participan en el modelo económico; empresa dueña de la plataforma, repartidores, negocios y usuario, en una suerte de intermediación digital.

### **1-C. ALGUNOS CRITERIOS ADOPTADOS POR TRIBUNALES INTERNACIONALES. –**

- **A favor de considerarlos autónomos,**
  - **España:** En la Sentencia N° 284/2018, se determinó que el rider es libre para decidir los días que trabaja y los que no, es libre para decidir la franja horaria en la que trabaja, puede rechazar dentro de esa franja pedidos asignados e incluso cancelar otros pedidos previamente por él seleccionados, no tiene exclusividad, emplea para prestar el servicio medios propios, de transporte y de comunicación, cuyos costes asume.
  - **Francia:** La Corte de Apelación de Paris, el 20 de abril de 2017, establece que los usuarios de la plataforma Take Eat Easy no pueden clasificarse como trabajadores porque, en esencia, el proveedor de servicios se limita a proporcionar una caja isotérmica, el mensajero tiene amplia libertad para elegir cuando desea trabajar (sin tener que proporcionar justificación) y porque aunque a primera vista la existencia de advertencias, esto no es suficiente para caracterizar la relación como subordinación.
- **A favor de considerarlos trabajadores,**
  - **España:** En la Sentencia N° 244/2018, se estableció que existen rasgos de subordinación. El rider selecciona un horario dentro de los pre-establecidos por la empresa, se disponen pautas a seguir para la compra de productos y relaciones con el cliente final, la prohibición de uso de distintivos corporativos propios o diferentes de los de la empresa.

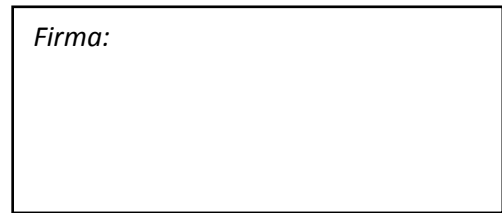
Además, la evaluación del trabajo mediante repercute en la selección posterior de sus horarios y, el principal instrumento para el desarrollo de la actividad, es de propiedad de la empresa, la aplicación móvil.

- **Argentina:** El Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo N° 37 - Buenos Aires, el 19 de marzo 2019, respecto a repartidores de Rappi contra la misma empresa, dictaminó que el bloqueo (del cual fueron objeto los trabajadores sindicalizados) es una violación de su libertad de asociación (según la OIT C84 y la Sección 14 de la Constitución) y ordena que se levante dicho bloqueo.

**Conclusión:**

.....  
.....  
.....

*Firma:*



*GRACIAS, por su generosa colaboración.*

## ANEXO 4

### VALIDEZ DE LA ENTREVISTA: JUICIO DE EXPERTOS

#### - INSTRUCTIVO PARA LOS EXPERTOS -

**INDICACIÓN.** – Señor especialista se le pide su colaboración para que, luego de un riguroso análisis de las preguntas que se realizarán durante la entrevista que se pretende aplicar a los diferentes magistrados, docentes y juristas del campo del Derecho Laboral, y que pongo a su disposición para ser observadas por su persona; indique de acuerdo a su criterio y experiencia profesional el puntaje respectivo si las mismas permiten capturar la esencia de la investigación o tema a tratar.

En la evaluación de cada pregunta, utilice la siguiente escala:

RANGO	SIGNIFICADO
1	Descriptor no adecuado y debe ser eliminado.
2	Descriptor adecuado pero debe ser modificado.
3	Descriptor adecuado.

El rango de la escala propuesta debe ser utilizado teniendo en consideración los siguientes criterios:

- ✓ Vocabulario adecuado al nivel académico de los entrevistados.
- ✓ Claridad en la redacción.
- ✓ Matriz de consistencia Lógica y Metodológica.

A continuación, se presentan las preguntas que se formularán en la entrevista a fin de que establezca el rango que considere conveniente. Asimismo, en la parte posterior se ha considerado un glosario de términos como un instrumento de aporte para el mejor entendimiento de algunos conceptos o referencias.

“LOS RIDERS Y SU INSERCIÓN EN EL SISTEMA DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS, EN EL MERCADO LABORAL PERUANO”.	
PREGUNTAS	RANGO (1 – 2 – 3)
¿Cómo cree Ud. que ha influenciado la tecnología en la concepción tradicional del Derecho Laboral?	
¿Piensa Ud. que el Derecho Laboral peruano ha sabido responder a los cambios emergentes que se vienen dando en la forma de prestar servicios? ¿Por qué?	
En su opinión, ¿qué se requiere para tener una regulación laboral acorde a las nuevas tendencias?	
¿Cuál es su apreciación sobre los criterios que vienen adoptando los Tribunales Internacionales respecto al trabajo en plataformas digitales?	
¿Considera Ud. que en la prestación de servicios de los riders se observan elementos de la relación de trabajo? ¿Cómo cuáles?	
Desde su óptica ¿Los riders serían trabajadores o simplemente autónomos-independientes? ¿Por qué?	
A su entender ¿Cuáles serían las consecuencias jurídicas de considerar a los riders como trabajadores?	
De considerar que los riders tienen la condición de trabajadores ¿A qué régimen laboral pertenecerían? ¿Al régimen general de la actividad privada o a un régimen especial?	

**\*Glosario de términos y referencias:**

**1-A. RIDER.** – Persona natural que presta sus servicios de reparto de productos a domicilio (o cualquier otro destino) que han sido previamente solicitados por un usuario a través de una aplicación móvil y que se encuentra vinculado contractualmente a una organización que ofrece esta labor a empresas externas.

**1-B. PLATAFORMA DIGITAL.** – Aplicación móvil (app) que contiene un software específico para la gestión de la actividad y conecta a todos los que participan en el modelo económico; empresa dueña de la plataforma, repartidores, negocios y usuario, en una suerte de intermediación digital.

**1-C. ALGUNOS CRITERIOS ADOPTADOS POR TRIBUNALES INTERNACIONALES. –**

- **A favor de considerarlos autónomos,**
  - **España:** En la Sentencia N° 284/2018, se determinó que el rider es libre para decidir los días que trabaja y los que no, es libre para decidir la franja horaria en la que trabaja, puede rechazar dentro de esa franja pedidos asignados e incluso cancelar otros pedidos previamente por él seleccionados, no tiene exclusividad, emplea para prestar el servicio medios propios, de transporte y de comunicación, cuyos costes asume.
  - **Francia:** La Corte de Apelación de Paris, el 20 de abril de 2017, establece que los usuarios de la plataforma Take Eat Easy no pueden clasificarse como trabajadores porque, en esencia, el proveedor de servicios se limita a proporcionar una caja isotérmica, el mensajero tiene amplia libertad para elegir cuando desea trabajar (sin tener que proporcionar justificación) y porque aunque a primera vista la existencia de advertencias, esto no es suficiente para caracterizar la relación como subordinación.
- **A favor de considerarlos trabajadores,**
  - **España:** En la Sentencia N° 244/2018, se estableció que existen rasgos de subordinación. El rider selecciona un horario dentro de los pre-establecidos por la empresa, se disponen pautas a seguir para la compra de productos y relaciones con el cliente final, la prohibición de uso de distintivos corporativos propios o diferentes de los de la empresa. Además, la evaluación del trabajo mediante repercute en la selección posterior de sus horarios y, el principal instrumento para el desarrollo de la actividad, es de propiedad de la empresa, la aplicación móvil.
  - **Argentina:** El Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo N° 37 - Buenos Aires, el 19 de marzo 2019, respecto a repartidores de Rappi contra la misma empresa, dictaminó que el bloqueo (del cual fueron

objeto los trabajadores sindicalizados) es una violación de su libertad de asociación (según la OIT C84 y la Sección 14 de la Constitución) y ordena que se levante dicho bloqueo.

**Recomendaciones:**

.....  
.....  
.....  
.....

<b>Apellidos y Nombres.</b>	
<b>Grado Académico.</b>	
<b>Mención.</b>	
<b>Firma.</b>	

*GRACIAS, por su generosa colaboración.*

ANEXO 5

SOLICITUD PARA ENTREVISTA



"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"

Trujillo, ..... de Junio del 2020

CARTA S/W - 2020-CE-FDH-UCV

Docente (s) Especialista

Presente. -

Es grato saludarlo y a la vez presentarle a la estudiante don (ña) .....  
identificado con D.N.I....., y don (ña) .....estudiante de XI Ciclo  
de Derecho de esta Casa de Estudios, quien solicita a su persona realice la aplicación de  
..... y ..... para su Proyecto de Tesis  
denominado  
"....."  
....."

Asimismo cuenta con el visto bueno con su asesor el Dr  
(a)....., de la Experiencia Curricular de Proyecto de  
Investigación, y .....y la ..... (es) son necesarias para enriquecer a la tesis  
del (los) estudiante (s).

Sin otro particular, me despido sin antes de agradecerle por su apoyo brindado y deseo  
llegar mi estima y consideración personal.

Atentamente,



Mg. Brinda Niño Calderón  
Coordinadora de Escuela de Derecho  
UCV- Trujillo

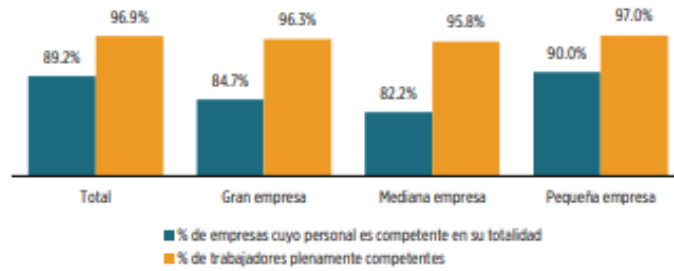
BRNC/yecs  
C.C. Archivo



## ANEXO 6

### ENCUESTA DE HABILIDADES AL TRABAJO (ENHAT) 2017-2018

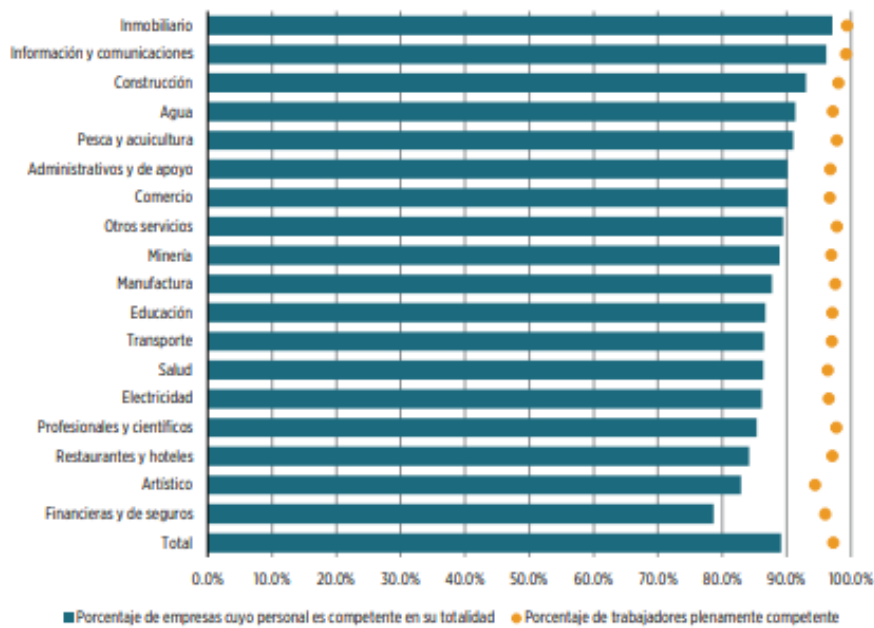
GRÁFICO A1. ¿CUÁNTOS DE SUS TRABAJADORES SON PLENAMENTE COMPETENTES EN SU EMPLEO ACTUAL?, POR TAMAÑO DE LA EMPRESA



Fuente: ENHAT.

Nota: Se usaron los pesos muestrales.

GRÁFICO A2. ¿CUÁNTOS DE SUS TRABAJADORES SON PLENAMENTE COMPETENTES EN SU EMPLEO ACTUAL?, POR SECTOR ECONÓMICO



Fuente: ENHAT.

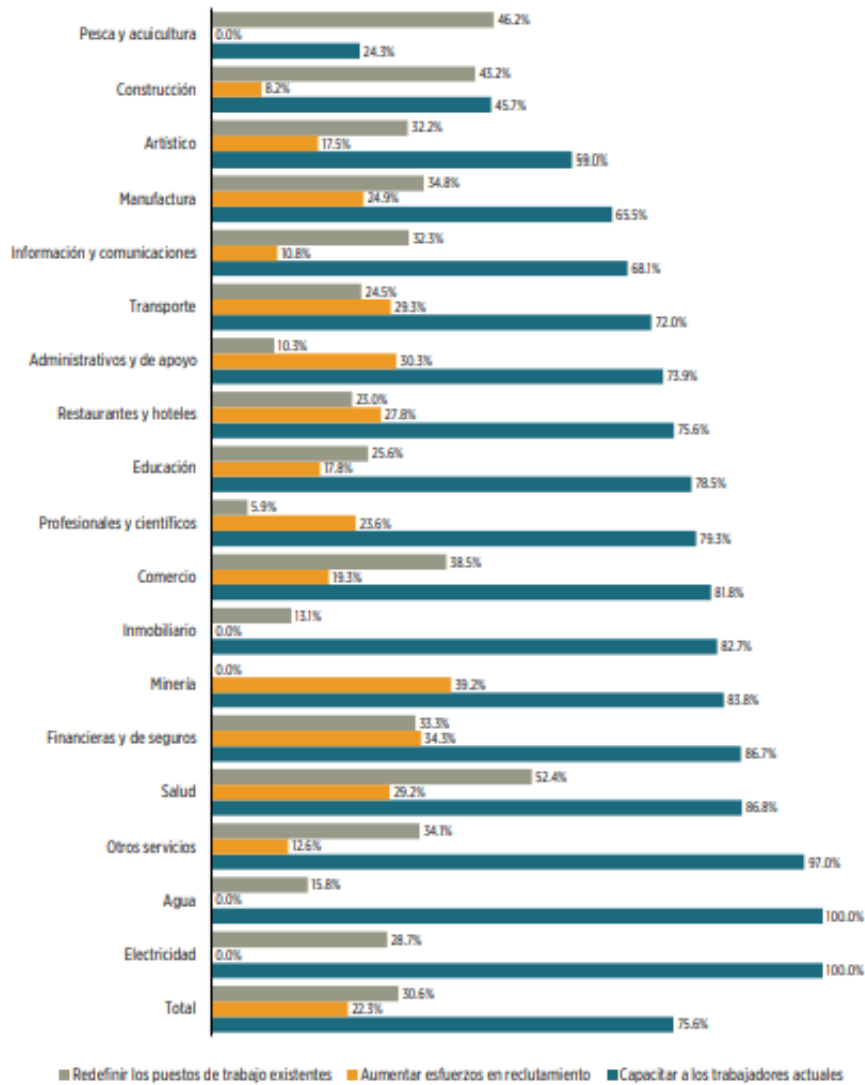
Nota: Se usaron los pesos muestrales.

**TABLA A6. ¿CUÁLES SON LAS HABILIDADES QUE LE HACEN FALTA AL PERSONAL?, POR TIPO DE HABILIDAD Y GRAN GRUPO OCUPACIONAL (PORCENTAJE DE EMPRESAS CON ALGÚN TRABAJADOR NO COMPETENTE)**

HABILIDAD	DIRECTORES Y GERENTES	CIENTÍFICOS E INTELECTUALES	TÉCNICOS	EFES Y EMPLEADOS ADMINISTRATIVOS	TRABAJOS DE SERVICIOS Y VENDEDORES	TRABAJOS AGROPECUARIOS	CORRIEROS, ARTESANOS Y ELECTRICISTAS	INDUSTRIALES Y CONDUCTORES	OCCUPACIONES ELEMENTALES	TOTAL
Habilidades de lectura y escritura	6.3 (4.2)	7.9 (4.4)	8.8 (3.6)	8.4 (2.9)	6.5 (2.7)	0.0 -	7.4 (4.5)	8.8 (4.5)	7.6 (2.6)	9.7 (1.7)
Habilidades de cálculo y numérica	7.9 (7.5)	5.9 (3.3)	10.2 (3.8)	14.2 (3.6)	17.7 (4.2)	16.2 (15.6)	6.1 (4.6)	12.5 (4.9)	6.5 (3.1)	16.0 (2.3)
Conocimiento de inglés	2.0 (1.5)	9.4 (4.5)	8.5 (2.8)	12.8 (3.5)	7.1 (2.7)	0.0 -	8.1 (5.6)	9.3 (4.7)	4.5 (2.1)	9.4 (1.7)
Conocimiento de otro idioma extranjero	7.9 (7.5)	2.0 (2.0)	4.7 (2.9)	7.5 (3.0)	1.9 (1.6)	0.0 -	5.5 (5.4)	1.8 (1.8)	3.5 (2.7)	3.7 (1.1)
Habilidades técnicas específicas para la ocupación	38.8 (10.1)	48.7 (7.1)	38.2 (5.5)	24.7 (4.4)	21.3 (4.2)	48.0 (20.5)	54.8 (10.7)	31.6 (6.2)	37.8 (5.7)	38.4 (2.9)
Habilidad de comunicación	36.3 (9.7)	34.5 (6.6)	31.9 (5.4)	27.8 (4.6)	45.9 (5.4)	0.0 -	27.6 (10.4)	23.5 (6.3)	27.1 (5.0)	40.6 (2.9)
Habilidad de liderazgo	52.5 (10.2)	37.0 (6.7)	31.4 (5.3)	37.8 (5.0)	27.0 (4.9)	36.6 (20.8)	20.2 (8.9)	12.3 (5.0)	16.5 (4.4)	35.3 (2.8)
Habilidad de trabajar en equipo	31.4 (9.6)	49.6 (7.1)	50.8 (5.8)	49.0 (5.4)	48.3 (5.4)	56.2 (20.2)	70.9 (9.1)	41.9 (6.9)	42.5 (5.7)	54.0 (3.0)
Habilidad de pensamiento creativo y crítico	22.4 (8.7)	25.6 (6.1)	26.5 (5.4)	23.0 (4.6)	24.5 (4.7)	0.0 -	4.7 (2.5)	19.0 (5.7)	12.3 (4.1)	27.1 (2.7)
Habilidad de resolución de problemas	26.4 (8.9)	30.5 (6.6)	29.8 (5.2)	28.1 (4.7)	17.6 (3.9)	16.2 (15.6)	7.8 (4.6)	23.8 (5.7)	20.5 (4.6)	28.7 (2.6)
Habilidad de trabajar independientemente	5.3 (4.0)	1.9 (4.6)	8.0 (2.9)	9.4 (2.7)	10.0 (3.0)	16.2 (15.6)	13.8 (7.3)	12.4 (4.9)	7.9 (2.8)	12.7 (1.8)
Habilidad de manejo de tiempo	28.1 (9.6)	35.6 (6.8)	26.8 (5.1)	34.1 (5.1)	22.7 (4.4)	32.0 (17.9)	24.1 (8.8)	28.6 (6.3)	35.0 (5.5)	33.6 (2.7)
Responsabilidad	27.0 (9.6)	41.2 (7.1)	34.2 (5.6)	23.4 (4.4)	51.4 (5.4)	44.8 (20.4)	32.0 (10.0)	44.4 (7.0)	42.2 (5.7)	48.0 (3.0)
Estabilidad emocional	25.0 (9.3)	23.7 (6.4)	16.6 (4.2)	12.5 (3.2)	19.9 (4.0)	23.8 (16.9)	5.4 (3.3)	10.6 (3.6)	11.4 (3.3)	19.3 (2.2)
Amabilidad	7.3 (6.0)	15.9 (5.7)	26.4 (5.3)	14.9 (4.0)	37.4 (5.3)	16.2 (15.6)	16.9 (7.9)	15.8 (5.3)	17.3 (4.2)	29.0 (2.8)
Extraversión	9.7 (7.6)	15.7 (5.0)	6.3 (2.5)	12.1 (3.7)	15.3 (3.9)	0.0 -	2.7 (2.8)	8.8 (4.5)	6.0 (2.6)	14.6 (2.1)
Apertura a la experiencia	22.9 (8.8)	14.3 (4.8)	16.0 (4.3)	12.5 (3.2)	5.6 (2.2)	0.0 -	8.7 (6.6)	7.1 (3.9)	3.9 (2.0)	12.6 (1.8)
Conocimiento de informática	38.6 (10.6)	22.2 (5.9)	17.0 (4.6)	21.1 (4.5)	15.3 (3.7)	16.2 (15.6)	16.4 (8.1)	13.9 (5.2)	14.1 (4.6)	21.4 (2.5)
Otra	1.9 (1.4)	0.0 -	0.0 -	0.0 -	0.0 -	0.0 -	0.0 -	0.0 -	0.0 -	0.1 (0.1)
Ninguna	0.8 (0.8)	0.4 (0.4)	0.7 (0.5)	0.4 (0.4)	0.2 (0.2)	0.0 -	1.9 (1.9)	0.9 (0.9)	0.3 (0.3)	0.3 (0.2)

Fuente: ENHAT.

**GRÁFICO A7. ¿QUÉ MEDIDA ESTÁ TOMANDO SU EMPRESA PARA SUPERAR LA CARENCIA DE HABILIDADES?,  
POR SECTOR ECONÓMICO (PORCENTAJE DE EMPRESAS CON ALGÚN TRABAJADOR NO COMPETENTE)**



Fuente: ENHAT.

**TABLA A9. ¿QUÉ MEDIDA ESTÁ TOMANDO SU EMPRESA PARA SUPERAR LA CARENCIA DE HABILIDADES?, POR GRAN GRUPO OCUPACIONAL (PORCENTAJE DE EMPRESAS CON ALGÚN TRABAJADOR NO COMPETENTE)**

ESTRATEGIA	DIRECTORES Y GERENTES	GERENTES E INTELLECTUALES	TÉCNICOS	JEFES Y EMPLEADOS ADMINISTRATIVOS	TRABAJADORES DE SERVICIOS Y VENEDORES	TRABAJADORES AGRO-PECUARIOS	ORREROS, ARTESANOS Y ELECTRICISTAS	INDUSTRIALES Y CONDUCTORES	OCUPACIONES ELEMENTALES
Aumentar el salario	2.1 (2.2)	4.5 (3.1)	7.4 (2.6)	13.5 (3.9)	10.1 (3.3)	7.7 (8.1)	6.2 (4.7)	8.0 (3.5)	7.0 (2.5)
Capacitar a los trabajadores actuales	67.2 (10.1)	79.9 (5.3)	72.2 (5.3)	73.6 (4.7)	82.1 (3.9)	19.1 (11.6)	75.1 (9.5)	63.4 (7.0)	64.4 (5.7)
Redefinir los puestos de trabajo existentes	21.8 (8.9)	17.4 (4.8)	20.0 (4.6)	21.8 (4.0)	16.3 (3.8)	68.1 (17.8)	27.2 (9.8)	17.3 (4.9)	21.9 (4.6)
Utilizar tecnología para sustituir el trabajo	0.0 -	13.9 (6.0)	6.3 (2.8)	7.3 (2.5)	1.7 (1.1)	7.7 (8.1)	17.9 (9.0)	8.3 (4.0)	7.7 (3.1)
Comisionar el trabajo por fuera de la empresa	2.5 (2.5)	6.3 (3.7)	7.5 (3.3)	1.7 (0.9)	8.8 (3.2)	0.0 -	10.5 (6.8)	7.8 (4.6)	3.1 (2.0)
Incorporar trabajadores temporales vía agencias	6.9 (5.3)	4.7 (2.7)	2.0 (1.5)	3.5 (2.0)	3.1 (1.7)	0.0 -	2.0 (2.0)	4.4 (3.3)	0.8 (0.6)
Redefinir el perfil de la posición	36.0 (9.8)	25.3 (6.2)	30.4 (5.5)	26.9 (4.3)	10.6 (3.2)	3.4 (3.8)	21.8 (9.2)	12.2 (5.0)	15.7 (3.9)
Aumentar esfuerzos en reclutamiento	19.9 (8.8)	22.5 (6.2)	16.3 (4.1)	20.2 (4.3)	20.0 (4.3)	0.0 -	11.9 (5.5)	23.4 (6.0)	28.1 (5.5)
Tratar de contratar en el extranjero	0.0 -	4.2 (2.7)	1.3 (1.3)	1.1 (1.1)	0.0 -	16.2 (15.6)	0.0 -	0.0 -	1.5 (1.5)

Fuente: ENHAT.

**Nota:** Errores estándar entre paréntesis. Se sombrea los máximos valores por grupo ocupacional. Se usaron los pesos muestrales. Los valores no necesariamente suman 100%, debido a que la pregunta permitía respuesta múltiple.