



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**Derechos de los riders y el reconocimiento de indicios de
laboralidad dentro de plataformas digitales**

TESIS PARA OBTENER EL TITULO PROFESIONAL DE:

Abogada

AUTORES:

Acosta Effio, Ana Isabely (ORCID: [0000-0001-6351-8403](https://orcid.org/0000-0001-6351-8403))

Arroyo Lumbres, Margarita Clara (ORCID: [0000-0001-6104-1373](https://orcid.org/0000-0001-6104-1373))

ASESOR:

Mg. Villalta Campos, José Manuel (ORCID: [0000-0001-5342-0349](https://orcid.org/0000-0001-5342-0349))

Mg. Yaipén Torres, Jorge José (ORCID: [0000-0003-3414-0928](https://orcid.org/0000-0003-3414-0928))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma Laboral

CHICLAYO – PERÚ

2021

DEDICATORIA

Dedicado a mi padre: Carlos Acosta Rivera, quien ha estado en cada paso de mi vida esperando con muchas ansias la culminación de mi carrera, este trabajo de investigación es en honor a él por ser un gran hombre de mar, emprendedor, mi guía, mi ejemplo de lucha para salir adelante. A mi madre: Perla Effio Effio, mujer luchadora, sin ella no habría logrado todo lo que soy, tu bendición a lo largo de mi vida me protege y me ha llevado por el camino del bien, por hacer de mí una mejor persona.

Gracias padres por motivarme constantemente para alcanzar mis sueños, debo muchos de mis logros a ustedes, porque me inculcaron reglas, pero también me dieron libertad, todo esto es para ustedes.

A mi padre: Valentín Arroyo Castro; hombre valeroso de mar; quien arriesgaba su vida en altamar, para brindarme una educación. A mi madre: Margarita Lumbres Santisteban: piedra fundamental en mi formación, por su dedicación, amor y apoyo incondicional; mujer llena de fortaleza de quien me inculco los valores pilares para mi formación.

A mi angelito, Juan Arroyo Castro; que desde pequeña me inculco, el amor a la carrera de derecho; pese a que nunca llego a ver mis logros, este trabajo se lo dedico a él, por su confianza hasta los últimos minutos de vida.

AGRADECIMIENTO

A Nuestro padre celestial por ser nuestro, guía y apoyo, durante toda nuestra vida por habernos demostrado su amor incondicional en cada obstáculo que pasamos durante nuestra carrera profesional.

A nuestros Padres por ser nuestro eje motivo y razón, quienes nos brindan amor, confianza y cariño en las decisiones que tomamos para no decaer ante las dificultades.

A nuestras amigas de toda nuestra carrera universitaria Milagros, Fabiola, Marianela, Andrea, Paula por enseñarnos el significado de la amistad por ser pacientes y demostrar siempre su apoyo incondicional.

A nuestra casa de estudios “Universidad Cesar Vallejo”, quien nos albergó por 6 hermosos, años; a cada uno de nuestros docentes, que con cada clase nos aportaban conocimiento, valiosos para nuestra vida profesional, gracias a ellos por su paciencia, dedicación y llamadas de atención; porque esas correcciones nos hacen ser mejores; se agradece a aquellos docentes que por circunstancias de la vida tuvieron que dejar la tierra, para unirse con el padre celestial; sus enseñanzas siguen en nosotras.

ÍNDICE DE CONTENIDO

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	xi
Resumen	xiii
Abstract	xiv
I. INTRODUCCIÓN	01
1.1. Realidad Problemática	01
1.2. Pregunta Problemática	02
1.3. Justificación	02
1.4. Objetivos	03
1.5. Hipótesis	03
II. MARCO TEÓRICO	04
2.1. Trabajos previos a nivel internacional	04
2.2. Trabajos previos a nivel nacional	06
2.3. Trabajos previos a nivel local	09
2.4. Teorías Relacionadas al Tema	10
2.4.1. Orígenes del derecho laboral	10
2.4.2. El derecho laboral en el Perú	11
2.4.2.1 La revolución del gig economy, en el derecho laboral	12
	iv

2.4.3. Los sujetos de la relación laboral	14
2.4.3.1 Trabajador	14
2.4.3.2 Empleador	14
2.4.3.3 Contrato Laboral	15
2.4.4. Elementos de la relación laboral	16
2.4.4.1 Subordinación	16
2.4.4.2 Prestación personal	16
2.4.4.3 Remuneración	17
2.4.5. Ampliación de la definición de la relación laboral, hacia un derecho repensado	18
2.4.6. Las relaciones laborales en las aplicaciones	20
2.4.7. Flexibilización de las relaciones laborales en el ámbito digital	21
2.4.8. Rasgos de laboralidad en los servicios prestados mediante plataformas digitales	24
2.4.8.1 Indicios de configuración el requisito “Prestación Personal” en las plataformas digitales	26
2.4.8.2 Indicios de configuración el requisito “Remuneración” en las plataformas digitales	27
2.4.8.3 Indicios de configuración el requisito “Subordinación” en las plataformas digitales	28
2.4.8.3.1 Lugar y tiempo de trabajo desde el punto de vista del derecho repensado	31
2.4.9. Convenio de la OIT, nuevos rasgos para configurar la subordinación	32
2.4.10. Cambios tecnológicos en el derecho del trabajo	33
2.4.11. El trabajo en plataformas digitales	33
2.4.12. Situación de los trabajadores en las plataformas digitales	35

2.4.13. ¿Quiénes son los riders?	36
2.4.13.1 Autonomía vs dependencia de los riders	37
a) El ocultamiento de la dependencia	39
2.4.13.2 Oportunidad o precariedad	40
2.4.14. Derechos que corresponden a los riders	41
2.4.14.1 Derecho a la salud en el trabajo	41
2.4.14.1 Derecho a la seguridad en el trabajo	41
2.4.14.1 Derecho al descanso	42
2.4.15. Pronunciamento de los rasgos de liberalidad a nivel internacional	43
a) EE. UU	43
b) Canadá	45
c) Francia	46
d) Uruguay	48
e) España	49
2.4.16. Sobre la contratación	51
2.4.17. Análisis de la forma de contrato entre la empresa digital y sus repartidores	51
2.5. GLOSARIO DE TÉRMINOS	58
III. METODOLOGÍA	60
3.1. Tipo y diseño de investigación	60
Diseño	60
Tipo	60
Nivel	60
3.2. Variables y operacionalización	60

Variable Independiente	60
Definición Conceptual	60
Definición Operacional	61
Dimensiones	61
Indicadores	61
Escala de Medición	61
Variable Dependiente	61
Primera variable dependiente	61
Definición Conceptual	61
Definición Operacional	61
Dimensiones	61
Indicadores	61
Escala de Medición	62
Segunda variable dependiente	62
Definición Conceptual	62
Definición Operacional	62
Dimensiones	62
Indicadores	62
Escala de Medición	62
3.3. Población, muestra y muestreo	62
Población	62
Criterios de inclusión	62
Criterios de exclusión	62
Muestra	62

Muestreo	63
Unidad de análisis	63
3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos	63
Técnicas	63
Instrumentos	63
Validación del instrumento	63
Confiabilidad	63
3.5. Procedimiento	63
3.6. Método de análisis de datos	64
3.7. Aspectos éticos	64
IV. RESULTADOS	65
V. DISCUSIÓN	83
VI. CONCLUSIONES	95
VII. RECOMENDACIONES	96
VIII. PROPUESTAS	97
REFERENCIAS	103
ANEXOS	114

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1: Condición de los encuestados	65
Tabla 2: ¿Conoce usted de alguna norma que, reconoce derechos de los riders de plataforma digital?	66
Tabla 3: ¿Considera usted, que es importante reconocer derechos de los riders de plataforma digital, teniendo en cuenta la labor que realizan?	67
Tabla 4: ¿Considera usted, que el derecho laboral ha evolucionado, con el avance de la tecnología?	68
Tabla 5: ¿Desde su punto de vista, tomando en consideración, el principio de la primacía de la realidad, existen indicios de laboralidad, en los colaboradores de plataformas digitales, en la realización de sus actividades?	69
Tabla 6: ¿Considera usted adecuado que, los riders no gocen de derechos laborales, al demostrarse la configuración de la dependencia?	70
Tabla 7: ¿Cree usted, que se les debería reconocer algunos derechos laborales a los colaboradores de plataformas digitales?	71
Tabla 8: ¿Usted considera, que, en el Perú, los riders de plataformas digitales cuentan, con una adecuada protección laboral?	72
Tabla 9: ¿Considera adecuado, que se emita una norma laboral especial que regularía a los riders de plataformas digitales, para no dejarlos en estado de indefensión laboral?	73

	Pág.
Tabla 10: Condición de los encuestados	74
Tabla 11: ¿Por la realización de sus actividades usted se considera como trabajador dependiente o autónomo?	75
Tabla 12: ¿Los términos y condiciones del contrato que firman, pueden ser negociados por usted y la empresa?	76
Tabla 13: ¿En otras labores que realizo el empleador le marcaba la ruta y el tiempo que usted debería hacer la entrega?	77
Tabla 14: ¿En otra empresa en la que laboró le permitían poder negociar el tarifario? (teniendo en cuenta que la plataforma establece las tarifas)	78
Tabla 15: ¿Al sufrir un accidente, en la realización de sus actividades, la empresa para la que brinda los servicios, cubre los gastos?	79
Tabla 16: ¿Cree usted que la labor que, realiza como rider de la plataforma virtual, tendría que tener un tipo de contratación especial?	80
Tabla 17: ¿Cree adecuado, que en el Perú debe de existir una norma que regule su situación como trabajador de plataformas digitales?	81
Tabla 18: ¿Considera usted, que debería crear una norma especial, para los trabajadores de plataforma digital? (tomando en consideración como laboran)	82

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1: Condición de los encuestados	65
Figura 2: ¿Conoce usted de alguna norma que, reconoce derechos de los riders de plataforma digital?	66
Figura 3: ¿Considera usted, que es importante reconocer derechos de los riders de plataforma digital, teniendo en cuenta la labor que realizan?	67
Figura 4: ¿Considera usted, que el derecho laboral ha evolucionado, con el avance de la tecnología?	68
Figura 5: ¿Desde su punto de vista, tomando en consideración, el principio de la primacía de la realidad, existen indicios de laboralidad, en los colaboradores de plataformas digitales, en la realización de sus actividades?	69
Figura 6: ¿Considera usted adecuado que, los riders no gocen de derechos laborales, al demostrarse la configuración de la dependencia?	70
Figura 7: ¿Cree usted, que se les debería reconocer algunos derechos laborales a los colaboradores de plataformas digitales?	71
Figura 8: ¿Usted considera, que, en el Perú, los riders de plataformas digitales cuentan, con una adecuada protección laboral?	72
Figura 9: ¿Considera adecuado, que se emita una norma laboral especial que regularía a los riders de plataformas digitales, para no dejarlos en estado de indefensión laboral?	73

	Pág.
Figura 10: Condición de los encuestados	74
Figura 11: ¿Por la realización de sus actividades usted se considera como trabajador dependiente o autónomo?	75
Figura 12: ¿Los términos y condiciones del contrato que firman, pueden ser negociados por usted y la empresa?	76
Figura 13: ¿En otras labores que realizo el empleador le marcaba la ruta y el tiempo que usted debería hacer la entrega?	77
Figura 14: ¿En otra empresa en la que laboró le permitían poder negociar el tarifario? (teniendo en cuenta que la plataforma establece las tarifas)	78
Figura 15: ¿Al sufrir un accidente, en la realización de sus actividades, la empresa para la que brinda los servicios, cubre los gastos?	79
Figura 16: ¿Cree usted que la labor que, realiza como rider de la plataforma virtual, tendría que tener un tipo de contratación especial?	80
Figura 17: ¿Cree adecuado, que en el Perú debe de existir una norma que regule su situación como trabajador de plataformas digitales?	81
Figura 18: ¿Considera usted, que debería crear una norma especial, para los trabajadores de plataforma digital? (tomando en consideración como laboran)	82

RESUMEN

Resulta importante que el derecho laboral abarque nuevas modalidades de trabajo en base a las diversas problemáticas sociales y actuales que se viven en el mundo tecnológico; lo que conlleva a que se dé el trabajo de investigación: “Derechos de los riders y el reconocimiento de indicios de laboralidad dentro de plataformas digitales”. Para ello en el marco teórico se abarca temas como: La ampliación de la definición laboral, hacia un derecho repensado; rasgos de laboralidad en los servicios prestados en plataformas digitales, etc.

Con referente a la metodología, se utilizó el diseño cuantitativo, tipo descriptivo-experimental y nivel correlacional. Se trabajó con tres variables; la población empleada estuvo constituida por 40 abogados especialistas en derecho laboral y 10 riders. Con la finalidad de dar una mejor base a la investigación se utilizó como técnica la encuesta e instrumento el cuestionario; consecuentemente, la validez y confiabilidad fue dada por un profesional en estadística, quien empleo el programa Kuder Richardson.

Los resultados obtenidos de la muestra, el 87 % estimo adecuado que se emita una normal laboral especial que regule a los riders, mediante ella se reconozcan sus derechos al demostrarse los indicios de laboralidad evitando la precarización y explotación.

Palabras claves: Riders, actualidad, Gig economy, laboralidad

ABSTRACT

It is important that labor law covers new work modalities based on the diverse social and current problems that are experienced in the technological world; which led to the research work: "Riders' rights and the recognition of labor indicators within digital platforms". For this purpose, the theoretical framework covers topics such as: The expansion of the labor definition, towards a rethought right; labor traits in the services provided from digital platforms, etc.

Regarding the methodology, a quantitative design, descriptive-experimental type and correlational level was used. We worked with three variables; the population used consisted of 40 lawyers specialized in labor law and 10 riders. In order to provide a better basis for the research, the survey technique and the questionnaire instrument were used; consequently, the validity and reliability were determined by a statistics professional, who used the Kuder Richardson program.

The results obtained from the sample, 87% considered it appropriate to issue a special labor law to regulate the riders, by means of which their rights would be recognized when the signs of labor law are demonstrated, avoiding precariousness and exploitation.

Key words: Riders, current events, Gig economy, labor

I. INTRODUCCIÓN

Con el avance de la tecnología en la actualidad, los conceptos enmarcados, dentro de ciertos parámetros del derecho, han cambiado, más aún en el derecho laboral, en donde la nueva normalidad, ha creado consigo un desplazamiento de la aplicación de los conceptos clásicos de la relación laboral; abriendo paso a nuevas modalidades de trabajo y formas de realizar las mismas, en cuales un espacio físico, delimitado ya no es necesario para poder realizar las actividades encomendados por el empleador, puesto que las actividades pueden ser realizadas desde lugares distintos, teniendo como principal herramienta la tecnología. Estas nuevas modalidades, por llamarlas de esa manera, son las realizadas mediante aplicativos móviles, que la utilizan la mayoría de las personas para poder adquirir, comida, etc.

En nuestro país existen, diferentes tipos de regímenes laborales que se encuentran regulados por diversa normativa, entre una de ellas encontramos la Ley de Productividad y Competitividad Laboral D.L N°003-97-TR, el mismo que reglamenta, reconoce los derechos a los trabajadores, de la misma forma cuáles son sus deberes y obligaciones, hacia el empleador; a pesar que existe diferente normativa, estas no avizoran lo que sucede en los últimos años, que es el trabajo que se desarrolla mediante aplicativos, tema a tratar en la investigación.

Bajo esta misma perspectiva, la actualidad ha hecho que lo que considerábamos como tipo de trabajos clásicos, evoluciona; dando paso a nuevas formas, de prestar las mismas, evolucionando, los antiguos concepto de la relación laboral y adecuándose a la era digital en la que vivimos y más aún a la nueva normalidad, en la que nos encontramos, este nuevo tipo de trabajo ha crecido en nuestro país por la coyuntura nacional e internacional que se está atravesando, en donde se ve una fuente de ingresos para sujetos, que dependen solo de esa actividad.

Como resultado del uso de las aplicaciones, ha generado que la demanda laboral se eleve; por lo que en diferentes países se viene abriendo paso a un nuevo tipo de trabajo, cuyas personas que realizan las mismas se les denomina “riders”; como consecuencia de la digitalización y tecnología que se desarrolla por todo el mundo y que se seguirá desarrollando; cabe recalcar que diferentes estudios avizoran que incrementará, por la alta demanda que poseen.

Se verá a lo largo del trabajo, como los riders cumplen con los tres requisitos base para que se pueda determinar, el inicio de una relación laboral (la subordinación, la prestación personal y remuneración); no desarrollando, ni configurándose de la manera clásica, sino de la manera evolucionada-tecnológica, pero evidenciándose en la realización de sus actividades, en base al principio de primacía de la realidad.

Inclusive hasta el momento no hay ninguna ley en el Perú que de forma determinada, regule este tipo de trabajo y sus derechos, cabe recalcar que los colaboradores por aplicativo no tienen un lugar fijo de labores, pero cuentan con un centroide; estos realizan una prestación personal, para sus empleadores; se encuentran subordinados por él; de lo que se infiere que este tipo de trabajadores si cumplen el requisito indispensable para determinar una relación como laboral o que es la subordinación, ya que mediante el aplicativo de una forma u otra los localizan en qué lugar se encuentran, qué actividad están realizando, se les asigna tareas, cada quince días o mensual, se les asigna una remuneración; estos sujetos se encuentran en constante evaluación y calificación.

Otro punto importante a tocar con esta nueva modalidad de trabajo es la desnaturalización de las actividades o de las labores que realiza el colaborador por aplicativo, a sabiendas que la realización específica sobre estas prácticas laborales genera inseguridad jurídica. Esta situación es la que ha conllevado a ver la realidad actual donde existe una ausencia específica legal laboral para los sujetos que se dedican a esta actividad y es su único medio de subsistencia.

Lo anteriormente planteado, conlleva a que la investigación recaiga en la siguiente pregunta: ¿Cuáles deberían ser los derechos de los riders al reconocerse indicios de laboralidad dentro de plataformas digitales?

El tema tratado en la investigación se justificó en: debido a que en los últimos años en el mundo y en nuestro país, se ha dado un fenómeno laboral, el que ha evolucionado, la forma clásica de trabajo; este nuevo tipo de labor se presta mediante aplicativos móviles, ello tenido una gran acogida por diversos jóvenes que no tenían un trabajo para poder subsistir; este fenómeno laboral, ha traído consigo que las empresas para las cuales ellos prestan sus servicios no les reconozcan derechos; ya que los empleadores consideran a este tipo de labores como servicios

no personales; tanto es así que para las empresas no se configura los requisitos para una relación laboral .

En este sentido, se comprende que el propósito de realizar la investigación es establecer, los derechos de los riders al evidenciarse, los rasgos de laboralidad, para poder configurar, los requisitos laborales y se les otorgue los derechos correspondientes; esto debido a que se encuentran desprotegidos por nuestra normativa, por ende generando un vacío legal laboral; dándose los diferentes abusos por las grandes empresas propietarias de estas apps; más aún cuando los trabajadores sufren algún accidente y son ellos quienes tienen que asumir los gastos, puesto que las empresas para la que ellos laboran no van a asumir responsabilidad por los daños que ellos sufren.

Las personas beneficiarias con la presentación y desarrollo de la investigación son los operadores del derecho y los diferentes colaboradores por aplicativos. Así mismo, servirá de guía, para aquellos estudiantes que se encuentren interesados en la investigación de los nuevos fenómenos que presenta el derecho laboral, en nuestra era digital; generando un antes y después en la concepción clásica del trabajo; atendiendo a su evolución y a la no regulación actual en nuestra normativa.

Como siguiente punto se planteó el siguiente objetivo general: Establecer cuáles serían los derechos, que deberían de reconocerse a los riders, desde el punto de vista del derecho repensado, en el Perú.

Así mismo como objetivos específicos tenemos:

- a) Analizar la evolución del derecho laboral con la llegada de la era tecnológica.
- b) Evidenciar los indicios de laboralidad en los colaboradores de plataformas digitales, para el reconocimiento de sus derechos.
- c) Proponer una norma especial para regular los derechos que les corresponden, a los riders, de plataformas digitales en el Perú.

Finalmente, se planteó la siguiente Hipótesis:

Los derechos laborales de los riders deberían reconocerse si existen indicios al laborar para las plataformas digitales.

II. MARCO TEÓRICO

Es meritorio considerar; los trabajos previos, que se relacionan de manera directa con nuestra investigación, se presentan a nivel internacional los siguientes investigadores:

Almada (2016) en su tesis titulada: “La protección del Derecho al Trabajo (digno): entre el Garantismo y la Flexibilidad”; con la que obtuvo el grado académico de Doctora en Derecho; en la Universidad de Barcelona; país de España, precisa en su cuarta conclusión, que:

[...]La manifestación de este nuevo intervencionismo, ha generado diferentes cambios en el ámbito jurídico laboral; cuyo énfasis se ve reflejado en la protección del trabajador por las empresas, dando pie a que se inicie una nueva competitividad a nivel de escala mundial; lo que presiona a que esta sea cada vez más flexible. Es por ello que el derecho al trabajo pasa al ámbito de un derecho funcional a la competitividad de las empresas y al supuesto objetivo del aumento del empleo, que cada vez empeora las condiciones de sus trabajadores [...]. (p.393)

Es merecedor señalar el fragmento de la conclusión antes detallada, por la siguiente razón; al igual que el Perú, en todo el mundo, se está viendo esgrimido el derecho a la protección del trabajo al no encontrarse regulado, ni reconocido de manera sustancial los derechos de los colaboradores por aplicativos, siendo una preocupación que los estados favorecen a los grandes empresarios y deja en desprotección a esta nueva forma de laborar.

Pérez (2018) en su tesis titulada: “La transformación del mercado laboral y sus efectos en el trabajo: Contratación de empleo atípica y economía de las plataformas en España”; para obtener el grado académico de Master en Empleo y Mercado de Trabajo: Intervención y Coaching en el ámbito laboral; en la Universitat Oberta de Catalunya, en el país de España, puntualiza en su novena conclusión lo siguiente:

No podemos obviar que este tipo de empresas son creadas y desarrolladas dentro de un ámbito legislativo que no se encuentra definido, es por ello, que la novedad de este modelo económico genera, vínculos con prestatarios de servicios, que no son novedosas, ya que han existido desde siempre;

asimismo que existen matices para incorporar dentro del Derecho del Trabajo, garantizando derechos a los trabajadores; es de esta manera que surge la gig-economy, siendo un tipo novedoso de contratación, en la cual se dan luces de subordinación; buscando que esta modalidad de trabajo se incorpore legislativamente, adaptándose a las características que presentan esta nueva tipología de trabajo. (p.82)

Precisar que en la citada conclusión es relevante debido a que nos da un horizonte de cómo el gig-economy, dentro de la que se encuentran los trabajadores esporádicos, se desnaturaliza al demostrarse la subordinación que tienen hacia sus empleadores, configurándose como una modalidad nueva de trabajo y que requiere en nuestra legislación una regulación urgente.

Querubin y Cardona (2020) en su tesis titulada: “Formalización del trabajo en plataformas digitales de domicilio: estudio del caso Rappi”; mediante la que obtuvo el grado académico de Negociador Internacional; en la Universidad Pontificia Bolivariana, Colombia; en su cuarta conclusión, resalta:

Las normas en materia laboral colombianas, para plataformas digitales permiten el acceso de más sujetos protegidos con el sistema que presentan de seguridad social, aunado a ello rappi mejorará la situación socioeconómica de muchas personas, dejando un impacto positivo en el entorno y en diferentes países en donde se desarrolla esta tipología de actividades; por ende este tipo de prácticas laborales impactan positivamente en la percepción de la empresa y su ponderación frente a la competencia mercantil.(p.32)

La conclusión detallada con anterioridad, puntualiza que, las condiciones laborales, que debe de asumir la empresa, deben de ser bajo la responsabilidad de proteger a sus repartidores, antes los riesgos de accidentes y robos durante sus actividades en la plataforma, asimismo exhorta a que se debe de generar leyes acordes a las nuevas modalidades, procurando que las plataformas generen condiciones y características que vayan acorde a los derechos de los trabajadores.

Rapp (2019) en su tesis titulada: “El trabajo en las plataformas digitales: Estudio del caso UBER”; para obtener el grado académico de Abogado en Derecho; en la Universidad de Valladolid, España, señala en su primera conclusión lo siguiente:

[...] Por tanto, independientemente de que cada país tenga normativa específica, debe existir una normativa supranacional en el ámbito de la plataforma, a la que nos referimos a lo largo de nuestro trabajo. Se formularán reglas y regulaciones uniformes para los trabajadores, que prestan servicios en estos sectores, evitando su desprotección, así como también los conflictos derivados del libre albedrío fuera de las reglas y regulaciones. En otras palabras, se genere una regulación determinada para cada sector específico y así evitar cualquier vacío legal. (p.54)

La conclusión citada, resulta de gran relevancia, porque evidencia la urgencia de regular el trabajo que se realiza mediante aplicaciones, lo que clarifica el panorama, de la precariedad laboral que poseen los colaboradores por aplicativos a nivel mundial, lo que conlleva a que exista una vejación a los derechos en esta modalidad de trabajo.

Rosenbaum (2020) en su tesis titulada: “El trabajo mediante plataformas digitales y sus problemas de calificación jurídica”; con la que obtuvo el grado académico de Doctor; en la Universidad D Salamanca, de España; en su primera conclusión, reza:

Con el desarrollo de la historia, se han evidenciado diferentes cambios en el mercado del trabajo y en la forma de organización empresarial. Con la llegada de la tecnología, la misma ha calado profundamente en el proceso laboral, siendo un factor presente de constantes renovaciones, considerándose a la fecha que este elemento es novedoso para las estructuras empresariales y las diversas modalidades del trabajo; por ello se deduce que la tecnología y la evolución del derecho laboral son compañeros de viaje, del mercado laboral, para la creación de nuevos tipos de trabajo. (p.325)

Resulta relevante la conclusión antes detallada, dado que resalta la evolución del derecho laboral y los cambios que ella ha permitido tener, por consiguiente, al hacer mención que ha calado profundamente, se refiere a que, con la tecnología, tal y

como precisa el autor se han creado nuevos tipos de trabajo, que resultan producto del avance de la misma, generando así nuevas modalidades de desarrollo laboral.

Dentro de este orden de ideas, se señalan los siguientes trabajos previos a nivel nacional, que resultan de un aporte valioso para enriquecer la investigación:

Atocha (2017) en su tesis titulada: “Las plataformas virtuales. Análisis del caso UBER ¿Una nueva modalidad de contratación laboral?”; para obtener el grado académico de Abogado; en la Universidad de Piura, precisa en su octava conclusión lo siguiente:

Se necesita con urgencia que las leyes laborales se adapten a las diferentes formas de trabajo que surgen, a fin de que los servicios incluidos en la plataforma virtuales se regulen, es por ello que de manera inaplazable se tiene que legislar la normativa correspondientes, incluyendo la particularidad de este tipo de trabajo en plataforma virtual, así como reconocer diversos derechos de trabajo que, deben de tener cada persona que desarrolla este tipo de labor y que el contratante asuma todas sus obligaciones. (p.133)

En la citada tesis el autor describe la suma urgencia de regular el tipo de labores que se describe en la problemática precisando la necesidad de una adecuada protección para este sector de colaboradores, que no se encuentran regulados por ley sus principales derechos que les corresponde al configurarse el vínculo laboral con el empleador.

Desde esta perspectiva Mercado (2017) en su tesis titulada: “Crowdwork offline o UBER economy y su impacto en las relaciones laborales”; para obtener el grado académico de Especialista en Derecho del Trabajo y de Seguridad Social; en la Pontificia Universidad Católica del Perú, señala en su tercera conclusión lo siguiente:

Asimismo, dado que los indicios han sido determinados en los diferentes pronunciamientos en otras partes del mundo en sus tribunales de Justicia, entre algunas de las naciones tenemos a: Gran Bretaña y Brasil; en donde se ha llegado a la conclusión, mediante estas sentencias que no es una utopía ni carece de fundamento señalar que, es evidente, el vínculo laboral

entre las plataformas y conductores, si existe, precisamente en el caso de la aplicación UBER. (p.34)

Como se resalta en la conclusión establecida por el autor, resulta muy importante y no fuera de fundamentos, establecer que existe una relación laboral entre el trabajador por aplicativo y las apps(empresas), sustentando que si existe un vínculo laboral como diferentes sentencias extranjeras ya han evidenciado y de la cual nuestro país no tiene por qué ser ajeno.

Mercado (2019) en su tesis titulada: “El sistema UBER y su impacto en las relaciones labores”; para obtener el grado académico de Magíster en Derecho del Trabajo y de Seguridad Social; en la Pontificia Universidad Católica del Perú, puntualiza en su primera conclusión lo siguiente:

Actualmente, es requerido que en nuestro país urgentemente se reglamente las diferentes relaciones que generan vínculo laboral, que derivan de la gig economy, o conocida como “economía colaborativa” con la finalidad de no limitar, el acceso y disfrute de los derechos de trabajo primordiales, para los colaboradores que pertenecen, a este modelo de empresa. (p.100)

De acuerdo a lo referido por el autor, tiene una gran importancia, porque señala que se ha incrementado este tipo de demanda de trabajo en los últimos años, tal es que las empresas, que contratan a estos colaboradores, se ven muy beneficiadas al no encontrar ninguna normativa que regule, las labores que realizan, localizando así una ley en blanco y negro, es decir un vacío que no se encuentra regulado.

Meléndez (2020) en su tesis titulada “La digitalización del empleo bajo las nuevas formas de organización empresarial, on-demand economy, y su impacto en la determinación de la existencia de una relación trabajo: el caso particular de los repartidores de plataformas digitales”; mediante la que obtuvo el título de segunda especialidad en derecho del trabajo y de la Seguridad Social; en la Pontificia Universidad del Perú. En su quinta conclusión reza:

Luego de estudiar los diferentes indicios que se proponen a nivel jurisprudencial en legislaciones comparadas, bajo los parámetros de la digitalización del empleo, se puede arribar a la conclusión que existen una

gran amplitud de elementos que conllevan a determinar la relación laboral que se genera a raíz de la relación contractual; entre los riders y las plataformas digitales de delivery. (p.17)

Detalladamente en la conclusión antes mencionada, se evidencia que existen varios indicios de laboralidad para que a estos colaboradores por aplicativos se les sea reconocido sus derechos, además de ello que no estén en desprotección por los riesgos que trae este tipo de trabajo.

Valga (2020) en su tesis titulada “¿Políticas para la economía del futuro? La economía colaborativa y las plataformas digitales en el Perú: un análisis de la respuesta del Congreso de la República (2014-2019)”; mediante la que obtuvo el título de licenciada en ciencia política y gobierno; en la Pontificia Universidad Católica Del Perú, en su segunda conclusión añade:

Las diferentes aplicaciones que funcionan bajo este mecanismo de delivery, generan un mecanismo que agiliza y da facilidad a las actividades que se realizan de manera cotidiana; así mismo representan una forma de ingresos económicos que son adquiridos de manera rápida y sencilla por quienes se dedican a estas actividades. Ello ha conllevado a generar múltiples problemas, que se han ido evidenciando con el paso del tiempo colocando sobre el debate si las empresas tienen una relación de manera directa con los trabajadores o no existe ello. (p.62)

Esta conclusión claramente nos indica que, a raíz de las plataformas digitales, esto ha sido algo innovador y beneficio de muchas personas que se encontraban sin trabajo; pero ello no les garantiza la seguridad plena, porque estos están expuestos a situaciones de riesgo constante. Algunos políticos se han interesado por regularlo, pero aún no hay un marco legal que los ampare ni garantice, para que estos sean reconocidos.

A nivel local se localizaron los siguientes antecedentes de investigación.

Bustamante (2019) en su tesis titulada: “Análisis de la configuración estructural de la relación jurídica en los servicios prestados a través de plataformas virtuales: entre la laboralidad y el régimen civil”; para obtener el grado académico de Abogado; en

la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, precisa en su cuarta conclusión:

Diferentes servicios que se brindan a través de la plataforma virtual, si existe una relación laboral dependiente, cumpliendo con los requisitos del vínculo laboral establecidos en nuestra legislación: prestación personal, remuneración y subordinación; no obstante, debe entenderse, que estos requisitos, no ligados con contextos desactualizados, sino que deben de llevarse a cabo bajo el típico panorama cambiante de nuestra sociedad, para que el concepto de trabajo legal pueda sufrir un proceso de interpretación más flexible. (p.169)

La conclusión antes precisada, permite concretizar y forjar bases, en donde los colaboradores por aplicativos cumplen con los requisitos de la relación laboral, lo que permite que se les otorgue derechos como a los trabajadores clásicos, y en base a lo antes expuesto que según palabras del autor se hace necesario y urgente la regulación de este tipo de trabajo, para no generar una inseguridad jurídica y sobre todo una incertidumbre en el derecho laboral.

Es meritorio señalar que el trabajo de investigación presentado es novedoso lo que ha conllevado que los antecedentes a nivel local, aún no se profundicen en el tema investigado y por ende no se tenga mayor información.

Con lo referente a teorías relacionadas al tema de investigación encontramos diversos puntos que serán detallados a continuación:

La evolución del derecho laboral, guarda la relación, con la historia de la llamada lucha de clases; ya que tiene implicancia con la evolución de la propiedad privada, así mismo, con las condiciones en las que se prestan las actividades del ámbito laboral; en consecuencia a ello, con el paso del tiempo, se obtuvo la realización de la dignidad humana básica del trabajo humano, lo que implicaba, el desarrollo profundo de la conciencia de ciudadanos, especialmente de los trabajadores; las personas deben luchar por sus derechos particularmente; hasta el siglo XIX, la deshumanización del trabajo tuvo que dar paso a las necesidades laborales de los trabajadores organizados.

A partir de su separación de la rama del derecho civil, en el transcurso de su transformación del derecho del trabajo se originó entre los siglos XIX y XX, en donde se desencadenaron la formación del derecho del trabajo, es así que el llamado legislador era convocado a sustituir el papel que naturalmente le incumbe al sindicato, puesto que regulaba varios derechos, consecuentemente a ello llegaron a regular la aplicación de muchas legislaciones laborales. Cabe recalcar que los latinoamericanos se han prácticamente caracterizado porque hay una persistente desconfianza frente a sus gobiernos dados por los sindicatos, ya que muchas veces son vistos como adversarios políticos. (Boza, 2014)

Se ha forjado como una disciplina autónoma, al derecho del trabajo vinculándolo con la regulación de la prestación subordinada del trabajador, hay que rescatar que los acontecimientos o fases que han sucedido conforme el transcurrir del tiempo, han evolucionado para a nivelar la desigualdad que venía surgiendo entre empleador y trabajador bajo un contrato de trabajo; obteniendo un trabajo digno garantizado con libertad mediante algunas normas legales.

En el Perú, el derecho al trabajo fue reconocido en el Código Civil de 1852 titulado "Trabajo obrero"; con ello se empezaron a realizarse intervenciones de manera paulatina; con la Constitución de 1933, se basó en la inclusión de la prohibición de cualquier contrato de trabajo, en el ejercicio de los derechos sociales; consiguientemente en 1979, es donde ya se registran los derechos laborales de manera más amplia; se identificó al derecho del trabajo, como una especie de fuente principal de la riqueza, y de la estabilidad laboral, luego de ello, el trabajador solo podría ser despedido por causa justa, y no por ninguna otra causa.

En los orígenes del Derecho Laboral en el mundo el trabajo tiene un significativo muy fundamental en la vida económica, social y política, además debemos tocar a fondo para poder implantar leyes laborales que admitan la regularización de las labores; el trabajo, en su significado de origen latín, manifiesta dolor y gran esfuerzo bajo la idea de denotación de trabajar con sufrimiento y esfuerzo, al mismo tiempo de ser una actividad meramente económica, también nos permite un gran crecimiento como trabajadores así mismo la obtención de una remuneración de forma periódica por un tiempo de trabajo determinado. (Patlan, 2016)

En las últimas décadas el Derecho Laboral en el Perú, ha tenido diversas transformaciones, con ello se ha visto en la necesidad que el Derecho al Trabajo se adapte a estas nuevas formas de empleo; tal es así que cada día va surtiendo para el mundo del trabajo innovaciones como, por ejemplo, la subordinación del trabajador por medio de las nuevas eras tecnológicas, lo cual requiere de una revisión del cómo se analiza la normativa laboral. Ergo el trabajo se define como el ejercicio de las fuerzas humanas, para la construcción de algo útil. (Baamante y Campos, 2019)

El derecho de trabajo en el Perú, además de comenzar a través de la lucha con los derechos individuales del trabajo en 1911 “La Ley de accidentes laborales”, este preciso acontecimiento fue mucho más complejo; consiguientemente otro ejemplo más relevante de proyectos legislativos en nuestro origen fue la reglamentación de la jornada laboral de 8 horas; además se adquirieron derechos para todos los ciudadanos en esa época en beneficio a una negociación, debido a las constantes luchas sindicales y con convenios entre estos (sindicales y empleadores) con el gobierno; no por la generosidad del Estado si no por la constante lucha de que se reconozcan los Derechos del Trabajo.

Los conjuntos sociales comenzaron a juntarse y unirse para poder participar dando sus puntos de vista, su pesadumbre y afirmar sobre todo que tenían problemas de sus propios empleadores, ya que, estos abusaban del poder que tenían, es así como en conjunto inician, los reclamos frente al Estado, la mayoría de estos, vehementes; luego de ello de a pocos se comienza a emitir normas las cuales ya los respaldarían, prontamente la atención comenzó a ser de manera mucho más diferente que al comienzo.

Es evidente que la indiscutible dignidad de cada trabajador radica básicamente en englobar el respeto de los derechos fundamentales, el tener un empleo con seguridad y salud en el ámbito laboral. Es menester promulgar y seguir promoviendo la dignidad de todo trabajo, ya que en muchas situaciones son necesarias para no ver vulnerados nuestros derechos.

El trabajo en sí teóricamente se constituye como un derecho; cabe recalcar, que los derechos humanos, están netamente relacionados frente al estado con la

dignidad de la persona y este a su vez esté necesariamente está con llevado a garantizar, respetar e integrar sus designados derechos humanos; en cierto sentido el Derecho Civil y el Derecho al trabajo lo define, finalmente como si estos tienen el mismo entendimiento y razón de ser, ya que ambas persiguen civilizar las relaciones sociales de fuerza por relaciones meramente de derecho. Sabemos que el tener derechos inherentes e imprescindibles son privilegios que las personas poseemos particularmente, el objetivo principal sería mejorar, promover y proteger la calidad de vida laboral.

En consecuencia, para que el trabajador tenga una calidad de vida, necesita asumir el derecho a realizar una labor que se le otorgue y este sujeto pueda cumplirla de manera satisfactoria y sobre todo desempeñarse bien en su realización de trabajo, para poder así tener un trabajo seguro y conveniente, obteniendo permanencia económica, como laboral.

El Derecho Laboral, ha tenido una revolución con la llegada del gig economy, al cambiar la forma originaria de la realización de actividades, por una actividad más moderna y flexible, pero siempre guardando la relación entre trabajador y empleador, en base a esto antes de pasar a detallar la revolución que ha tenido en el Derecho Laboral definiremos que es la gig economy.

Es un modelo económico, que ha revolucionado la economía de todo el mundo, en especial en nuestro país; ingresando con impacto al derecho laboral el cual se ha visto revolucionado al no tener una norma que regula la novedad laboral que trae este tipo de economía.

Así mismo la gig economy, es utilizado como un término que encierra la idea de un tipo de trabajo a corto plazo, el cual ofrece como novedad la flexibilidad con respecto a las horas de trabajo, teniendo como un origen del término en la crisis financiera de 2009, en donde diferentes personas que se encontraban desempleadas, laboran en diversos trabajos en tiempos cortos, en diferentes partes de la ciudad; si bien ha tenido su auge en estos últimos años, este es un tipo de trabajo que siempre ha existido desde el siglo XIX, pero ha evolucionado a raíz de la tecnología, con ello también incrementaron los casos de abusos de derecho. (Oppong, 2019)

Este tipo de economía ha revolucionado, todo el mundo como lo precisa el autor, ha traído consigo que diferentes personas que no tenían un trabajo estable logren trabajar bajo esta modalidad, pero también menciona que esta laboralidad ha ocasionado diferentes conflictos con los derechos de los trabajadores.

Aunado a ello resulta importante que los legisladores promulguen leyes claras, que sean redactadas para cumplir con su propósito; la legislación laboral es sustancial para este tipo de trabajo, ya que la complejidad de normas que no la regulan, agravan cada vez más la situación de los trabajadores, que realizan actividades mediante aplicativos; de lo consiguiente la sociedad no puede funcionar sin trabajadores, necesitando un marco legislativo sólido y suficientemente capaz de hacer frente a los cambios, que se dan por la tecnología; porque si bien representan una oportunidad también es una amenaza. (Mella y Corby-Hall, 2020)

La gig economy representa un gran aporte, lo que significa trabajo para cierto sectores pero, es muy criticable dado que desprotege a los empleados que brindan sus servicios y que se encuentran vinculados con la empresa, según nuestra investigación se detallarán en los siguientes acápite de la misma, por cada pedido que se rechace te ubican de manera automática en una posición menor para recibir órdenes de entrega, es así que la mayoría de los trabajadores por delivery no rechaza pedidos, cuando se encuentran en su zona de entrega.

La flexibilidad en una gig economy, significa que los trabajadores tienen que estar disponible en cualquier momento, independientemente de sus necesidades, si bien se les permite derivar el servicio estos, por el afán de recibir una mejor prestación, lo toman, independiente si encuentran cansados o no, o si la ruta es larga, poniéndose en peligro indistintamente del lugar a donde tengan que entregar sus servicios, afectando diferentes derechos, como el de seguridad, descanso, salud. (Mella y Corby-Hall, 2020)

Se resalta la importancia en ubicar a los sujetos que se encuentran relacionados dentro del vínculo laboral, de la misma manera es meritorio reconocer la trascendencia de la naturaleza de ellos, ya que cada vez la coyuntura hace más difícil diferenciarlos a una de las parte, en atención a los recientes fenómenos en el ámbito empresarial, los diversos regímenes económicos, el aumento del trabajo

independiente y autónomo, etc; es así que resulta urgente que la legislación laboral brinde una adecuada tutela, en el desenvolvimiento de los sujetos en el mundo laboral.

Los sujetos que se encuentran vinculados de forma directa con la relación laboral son el trabajador y el empleador, se encuentran ligados y no se pueden disfrutar el uno del otro, ya que uno sin el otro no puede alcanzar su fin.

Se configura como trabajador a, aquella persona física, que cumple con la mayoría de edad; los cuales se van a encontrar subordinados por su empleador, teniendo una remuneración y brindando una prestación personal; nos basaremos en los colaboradores por aplicativo mayores de edad, como trabajadores de delivery.

Entonces, se puede definir que el trabajador se entiende a aquel sujeto que brinda una prestación personal y directa, hacia el empleador éste puede ser una persona jurídica o natural; y en los últimos este empleador se ve configurado como un sujeto digitalizado; así mismo el trabajador se encuentra subordinado por él y bajo un régimen de ajenidad.

El trabajador es una de las partes claves de la relación jurídico laboral; ahora empezaremos a definir, el concepto de empleador; al igual que lo que sucede con el trabajador, nuestra normativa no define qué se entiende por empleador; consecuentemente emplearemos lo más próximo a una definición, el artículo 9 de la LPCL; artículo que precisa el *ius Variandi* o poder de dirección, que ejercerá el empleador, sobre su o sus trabajadores; la legislación española, precisa en el Estatuto de los Trabajadores que:

Entiende como empleador o empresario, a la contraparte subjetiva del trabajador, definiendo como la persona jurídica, física o comunidad de bienes que, recibirán los servicios que brindan los trabajadores, que están a su disposición y que por ende se encuentran obligados a retribuir con una compensación económica.

En palabras de diferentes doctrinarios se entiende como empleador a la persona física, jurídica, y jurídica digital; observando que no solo es importante las características personales o profesionales del empleador, pues ellas resultan indiferentes, el determinar el régimen laboral en la que acoge al empleador, o cual sea la finalidad legal de la organización; lo único que resulta importante es que,

quien reciba los servicios sea el empleador, y éste guarde una relación con el trabajador.

Entonces el empleador y trabajador, son dos entes totalmente diferenciados pero vinculados entre sí, ya que como se mencionó líneas precedentes, ellos no pueden subsistir el uno sin el otro, dado uno necesita del otro (trabajador- empleador) para poder recibir una compensación y el empleador del trabajador para poder recibir un servicio y por ende generar utilidades.

En la era digital esta relación no se ha visto desplazada, el vínculo laboral entre trabajadores por aplicativos y la plataforma digital, si se encuentran relacionados; al igual que un trabajador ordinario, estos realizan una actividad o diversas actividades con la finalidad de recibir una contraprestación y el empleador recibe de los trabajadores la realización de una actividad, si bien el punto más criticado es que ellos no realizan una prestación bajo una subordinación, este paradigma se verá desvirtuado, en los siguientes puntos a tratar al demostrarse por diferente aportes doctrinarios, que si se encuentran bajo este elemento del contrato laboral.

Dentro de este orden de ideas, para seguir con la correlación de las líneas generales del Derecho Laboral se hace mención a los elementos importantes del mismo, que hace que se configure, una prestación personal, remunerada y subordinada entre el empleador y trabajador; se detallara lo siguiente:

Antes de precisar cuáles son los elementos de la relación laboral, como primer punto se definirá que es un contrato laboral:

El contrato laboral, es considerada al igual que otra figura contractual como la razón práctica típica, de la relación económica-social del negocio jurídico, por las normas, todo ello significa que cumple una característica fundamental, es así que cuando las partes pactan entre ellas la realización de prestaciones de servicios personal, remunerados y subordinados han celebrado un contrato de trabajo, sujeto a todas las disposiciones legales. (Pacheco, 2012)

De este modo en el artículo 4 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, precisa: “en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado”. Por ello, la peculiaridad del contrato de trabajo, es que, se rige por diferentes normativas que,

a la vez, se rige por fuentes del derecho externo como: leyes en ámbito laboral, convenios colectivos, costumbres, etc.

Una vez que se esclareció, a que se considera como un contrato laboral: ahora especificaremos los elementos del contrato los cuales son: subordinación, prestación personal y remuneración; ello nos permitirá esclarecer un poco más el vínculo laboral que tiene los colaboradores de aplicativo.

La subordinación, es considerado el más importante y determinante, al momento de calificar si existe una relación laboral entre los sujetos de ella, nuestro ordenamiento tanto a nivel legal como jurisprudencial, ha establecido que este elemento es esencial para poderlo diferenciar al contrato de trabajo frente a otros tipos de prestación de servicios.

Este elemento es un requisito indispensable para poder configurar la relación laboral, es así como se entiende a la subordinación, a aquella relación jurídica, en el que, el trabajador presta sus servicios, sometido a la supervisión de sus empleadores, por ello que el empleador tiene la facultad de *lus Variandi*, dirigiendo sus actividades del trabajador, manifestándose en dirigir, fiscalizar, y sancionar. (Castillo, Demartini, Flores, Feria, Angulo y Pineda, 2015)

Como segundo elemento básico para determinar una relación laboral es la prestación personal, mediante ella se desarrolla la actividad que puede consistir en un trabajo manual o intelectual, se ha con una calificación alta o sin tener ella, así mismo para realizar una prestación personal solo la realizan las personas físicas o individuales, en base a lo antes referido el objeto que persigue el contrato de trabajo, es la fuerza o energía que desplaza el trabajador al realizar sus actividades, destinadas a una empresa.

A lo largo de nuestra normativa, se establece que, para que los servicios se configuren como laborales, ellos deben ser prestados en forma personal y directa sólo por el trabajador como persona natural; así mismo se da la permisibilidad a que el trabajador pueda ser apoyado, por diferentes familiares, de rango directo, siempre y cuando dependan de él, pero en algunos casos, siempre que su naturaleza lo permita; de la misma forma no se desvirtúa la prestación personal. (Castillo, Demartini, Flores, Feria, Angulo y Pineda, 2015)

Como tercer elemento se presenta la remuneración, la cual se encuentra regulado por diversas normativas encontrando a, el Convenio de la OIT N°95 sobre la protección del salario; Constitución Política en el artículo 24, el artículo 6 del D.S N°003-97-TR; es así que se contempla a la remuneración, como lo que percibirá el trabajador por las actividades que presta o servicios, el cual puede ser pagado en dinero o en especies, representando un beneficio patrimonial para el trabajador y un modo de poder satisfacer sus necesidades.

La remuneración, se define en nuestra normativa, como la retribución, que el trabajador recibe o recibirá por los servicios prestados, sean, en dinero o en especie, teniendo libre disposición, sobre aquel. De lo antes mencionado se resalta tres aspectos: primero, la contraprestación, que se manifiesta al realizar una actividad y recibir a cambio un pago; segundo, libre disposición, del que se entiende que el bien que tiene que predominar es el dinero, aceptándose otros bienes para el consumo del trabajador, que sea equivalente a la suma de dinero que debe de recibir; tercero la remuneración, es indispensable, para que exista, vínculo laboral, del que se comprende que para que se pueda configurar la relación laboral, trabajador tiene derecho a percibir su remuneración. (Castillo, Demartini, Flores, Feria, Angulo y Pineda, 2015)

Con el inicio de la Revolución Industrial, con la lucha por el reconocimiento de los derecho laborales, se encasillo a la definición de la relación laboral, como aquella en la que tiene que existir un empleador y trabajador, que interactúen de manera permanente, y constante; así como que el segundo este supeditado a las órdenes del primero; creando como una retribución la remuneración, además se señala que estas actividades se tienen que dar dentro de un tiempo y lugar específico, claro está esto es la definición clásica del derecho laboral o relación laboral.

En la actualidad, por el constante cambio al que estamos expuestos, esta relación laboral ha evolucionado, dejando de lado el concepto clásico de la misma; que conforme al surgimiento de nuevas tecnologías que permite tener una comunicación más fluida entre los sujetos de la relación laboral; los diversos avances tecnológicos, permiten tener control sobre el colaborador, en el lugar, tiempo en el que se encuentre y dentro del tiempo fijado o fuera de él, al respecto

de que las nuevas tecnologías evolucionan, y con ello el derecho laboral también; lo que deja de lado la clásica definición, de elementos del vínculo laboral.

A modo de ejemplo, la concepción clásica de derecho laboral, para que se pueda dar dicho vínculo, tiene que concurrir los tres elementos esenciales de la relación laboral, un claro ejemplo es: Juan un empleado de un centro de trabajo cualquiera y formal, quien asiste todos los días, con un horario determinado, a desarrollar todas sus labores, encontrándose, bajo la constante supervisión de su empleador; atribuyéndole una remuneración, por el esfuerzo realizado. Ese es un típico ejemplo de la relación laboral clásica.

La concepción clásica de la relación laboral sigue siendo igual, o evolucionó; la respuesta es clara la concepción clásica evolucionó, ello atendiendo al cambio tecnológico que se dan a diario en nuestro país y en el mundo; al igual que los servicios los cuales han sufrido diversos cambios; tanto así que con la concepción clásica era inconcebible que la prestación de servicios se realice fuera del lugar de trabajo o centro de actividades; salvo los mensajeros, claro está.

Observando nuestra realidad, vemos como muchas de las profesiones que tienen de por medio un contrato de trabajo, como la de un escritor, diseñador gráfico, ya no están obligados a asistir a una oficina, como la mayoría de nosotros tiene de por medio una computadora desde donde realizan sus actividades.

En efecto se tendiente a la re-conceptualización del derecho laboral, por los constantes cambios esto ha tendido, a una descentralización del trabajo; los principales requisitos de la relación laboral, han cambiados de una conceptualización rígida a una más flexible, por lo tanto, las labores como se detallaba líneas precedentes, ya no necesariamente se desarrollan en un lugar y tiempo determinado, sino en diferentes tiempos y lugares distintos.

Desde, la visión o concepción del derecho repensado, representan una ventaja para el trabajador y el empleador, para el primero porque tiene la disponibilidad de poder desarrollar sus labores desde diferentes tiempos y lugares, pero siempre encontrándose subordinado al segundo; y para el empleador una suma de ahorro de dinero al evitarse alquilar oficinas, equipos para los trabajadores o prestadores, etc.; pero siempre teniendo subordinados, mediante las facilidades de la tecnología.

Las cuestiones sociales y políticas, que preocupan a diferentes grupos sociales ha hecho que se dé el repensar del derecho, así mismo que diferentes juristas, han evidenciado una flexibilización del mismo, en las relaciones laborales, con la finalidad de salvaguardar ciertos derecho que les corresponden a los grupos de prestadores, trabajadores, colaboradores; desprotegidos por la concepción clásica del derecho; lo que obliga a los juristas a formular nuevas categorías y cuestiones; se debe de repensar el derecho, en base a la imaginación y la innovación, que son la línea directriz para que el derecho sea un mecanismo al servicio de la sociedad y que no represente un muro que no impide avanzar y proteger. (Rincón, 2015)

Dentro de este marco, cabe que si al ampliar la definición del derecho laboral, se dará en base a las reformas flexibilizadoras, conocido como efecto expansivo del derecho del trabajo; concebido para poder referirse al proceso legislativo de otorgar derechos laborales a diversas categorías de trabajadores, que han nacido con el paso del tiempo. (Richter, 2013)

Al respecto en el ámbito de aplicación del derecho del trabajo está condicionado, por el límite del trabajo subordinado y autónomo; así como también la ampliación del derecho laboral se da con la finalidad de la protección del trabajador, que quedaron sin el amparo que brinda un contrato de trabajo; todo ello en mérito al crecimiento del mercado de trabajo, crecimiento de trabajadores, lo que hace que no sea clara la situación laboral que se da en la actualidad.

Con la ampliación de la concepción del derecho laboral, se busca que el principio protector, se aplique a las diferentes modalidades de empleo; todas estas medidas se dan con la finalidad de evitar lo que se denomina como fuga del derecho del trabajo, lo que conlleva a la redefinición de su ámbito de aplicación, y por ello a los sujetos de protección.

De la misma manera, las relaciones de trabajo, las diversas formas de empleo y el acceso a la protección laboral están circulando por diferentes caminos es así que, de no observarse dichas relaciones de trabajo desde la óptica del derecho repensado, se enfrentaría a serios problemas para encajar las nuevas formas de empleo en la concepción clásica de las relaciones de trabajo. En el siglo XXI, debe de existir una urgente actualización de la legislación laboral y sobre todo del

concepto y sus requisitos; lo que conlleva a que se redefina el concepto de empleo, cuya finalidad es prevenir la explotación de la dignidad de la persona, en el trabajo desarrollado mediante plataformas digitales. (Gondim, 2020)

Como se detalló líneas anteriores, el derecho laboral, se encuentra en evolución, con respecto a ello, las relaciones laborales, ya no se dan como la concepción clásica que la define, sino que en los últimos años dichas relaciones han evolucionado, dando paso a las relaciones laborales mediante plataformas digitales, esto aunado a la gran acogida de las mismas, por diferentes sujetos que no tienen ninguna tipo de trabajo y que ven en las plataformas digitales, por el fácil acceso que se tiene una oportunidad laboral; pero que en sí es una puerta abierta a la explotación laboral.

Así mismo, con la difusión masiva de las computadoras, internet y diversas herramientas tecnológicas e informáticas; que han surgido en las últimas décadas del siglo XX, que permitió la creación de diversos tipos de negocios, creando diferentes tipos de trabajos informacionales, digitales, entre otros; que se ven reflejados en las diversas ramas de la economía. (Lima y Bridi, 2019)

Con la llegada de la industria de la información o llamada también industria digital, mediante el cual los diversos trabajadores, se integran a la dinámica del mercado, con trabajos flexibles y diversas modalidades de contratación, con diferentes relaciones salariales y flexibles; puesto que este nuevo tipo de empresas que ofrece los diferentes puestos de trabajo flexible, se organiza y desarrolla a través de software y aplicaciones; en base a ello la relación clásica de trabajo ha evolucionado y seguirá ese proceso.

Se menciona lo anterior, debido a los diversos casos tanto a nivel nacional como mundial; si bien no tienen una jornada diaria definida, se les somete a trabajar más de las 8 horas reglamentarias, que son sumadas mediante micro tareas, supuestamente en cubriéndose en un trabajo autónomo, pero pensemos, son verdaderos autónomos, o son relaciones laborales encubiertas, este punto lo evidenciaremos más adelante, sin ningún tipo de derecho básico que se les reconozca.

En el contrato que suscribe los riders se entiende como renovado por periodos según los suscriptores lo permita o este se dé baja del servicio acorde con el procedimiento, esté elige como será que se le haga llegar las publicaciones de manera físicas o electrónicas; el precio y las modalidades de pagos, ya sabemos que cada suscripción es distinta y por lo tanto los precios pueden variar finalizando como modalidades de pago puede ser por tarjetas de crédito o débito que son las más recurrentes.” Muchas plataformas incluyen “términos y servicios” expresados en documentos que pueden dar efecto a ciertos contratos; aunque los usuarios nunca leen el contenido de estos documentos, el nivel de detalle se reduce considerablemente”. (Obar y Oeldorf Hirsch, 2016)

Así mismo, muchos términos que se presentan son extensos tanto que el usuario no quiere seguir leyendo o por que la letra es muy pequeña, muy a menudo esto contiene política y privacidad de manera determinadas para trabajadores usuarios y clientes usuarios; son estos que aceptan sin siquiera llegar a terminar de leer el contrato de pleno alcance, aun así, con todos los términos contenidos aceptan de pleno hecho. Muchos usuarios no están informados y estos siquiera no se dan cuenta que las plataformas están actualizando en cualquier momento del día, cada documentación ya que cada vez hay cambios a lo largo del tiempo que varían.

Con la llegada de las plataformas digitales y sobre todo la era digital, las relaciones laborales se han flexibilizado, por la evolución social y las nuevas formas de trabajo, dejando de lado las concepciones o estándares clásicos de la protección del derecho laboral, como precisamos las relaciones laborales han evolucionado y en base a ello resulta primordial adaptarse a las instituciones jurídicas modernas, que resulten beneficiosas para los sujetos de la relación.

Según diferentes pronunciamientos de los miembros de la OIT, quienes precisan en diferentes entrevistas que cada Estado tiene que desempeñar papel fundamental, para poder crear un marco adecuado para brindar protección, y pueda responder a la constante evolución que exigen la economía globalizada, de la digitalización; además que mediante la flexibilización se busca que las empresas cubran las necesidades de flexibilizar sus actividades y de la misma manera se brinde seguridad a los diferentes sujetos que forman parte de la relación económica.

La flexibilización, ha originado la disminución de la protección del derecho del trabajo a sus empleadores, mayormente utilizado por las empresas de gran escala, la flexibilización se da con el fin de evidenciar un mejor ingreso de las empresas y disminuir los índices de desempleo, por lo tanto, se evidencian desprotección de los derechos de los empleados, bajo el concepto de autónomos, dado que la intervención de los estados se encuentra reducida, y sin interés en ellos. (Añez, 2016)

Si bien la flexibilización, es muy utilizada por las empresas, como las plataformas digitales de los riders que brindan sus servicios a una empresa, empresas que en los últimos años han crecido, precisamente por el modelo que manejan, y en el que encuentra un vacío en la legislación dado que la mayoría de estados no ha tomado cartas en el asunto, de este modo se entiende que la flexibilización laboral, está impulsando la precariedad laboral, pues es configurada como una nueva explotación de la fuerza del trabajo, con pérdidas de derechos, que representan ganancias para las empresas a las que prestan los servicios; encubriendo relaciones laborales precarias, sin reconocimiento de derechos laborales básicos.

De este modo los trabajadores bajo el mal título de autónomos, pierden los derechos que le corresponden a todo trabajador, independientemente del tipo de labores que prestan, los que son: trabajo estable, derecho de sindicalización, derecho a la seguridad y salud en el trabajo, por mencionar algunos de ellos. La flexibilización del trabajo, crea la precarización del derecho laboral, más aún para los trabajadores de plataformas digitales

La misma ha tomado, mayor importancia en el proceso productivo, es que ante las necesidades constantes de aumentar el proceso productivo el tiempo de realizar las actividades crece, y cuando el proceso productivo las actividades decrecen; es en base a ello, en el tiempo que pacta el trabajador, por lo tanto, la distribución de las actividades forma parte del poder de dirección del empresario, para organizar el proceso de producción.

En este orden de ideas, si bien la flexibilización ofrece ventajas, son más, las desventajas que presenta, puesto que mediante ella los poderes empresariales en detrimento del derecho de los trabajadores y del debilitamiento de poder

contractual, ejercen que este proceso ha estado acompañado de retroceso en material legal y laboral. (Martin, 2017)

Es un modo de agilizar y flexibilizar las actividades logrando, reducciones en los costos y buscando siempre maximizar los beneficios; siendo la justificación del nuevo modelo de trabajo a demanda a través de plataformas digitales. (Suárez, 2018)

Por otra parte, mediante la flexibilización las empresas, los colaboradores tiene la libertad de ingresar a colaborar con la plataforma digital, en el momento y el tiempo que ellos decidan, pero la realidad refleja otra situación, a pesar de existir la flexibilización las empresas, las mismas realizan las siguientes acciones, que las tocaremos levemente ya que es asunto del siguiente punto a tratar:

Realizan un proceso de selección de sus colaboradores; configurándose el carácter personalísimo de la prestación; así como la obligación de seguir con el desempeño de las actividades que indica la plataforma; además la fijación de los precios de los servicios las impone esta, no existiendo de por medio algún tipo de negocio; otro punto que mediante la flexibilización, supuestamente no tienes que rendir cuentas a nadie, siguiendo el lema de ser tu propio jefe, en la realidad esto no sucede porque el ejercicio del poder disciplinario, lo realiza la empresa, a través de la desactivación del colaborador; y por último el colaborar no decide ni identifica a la persona a la que le brindara el servicio sino que la plataforma digital, se encarga de canalizar la relación con el cliente.

La flexibilidad del trabajo, es en la actualidad la gran estrategia de las empresas multinacionales, frente a la gran competitividad laboral existente, que es más global en comparación a décadas atrás. La incertidumbre en el ámbito laboral se ha acumulado sobre la demanda del mercado, tal así que el uso de la tecnología se ha hecho un factor que no puede ser muy controlado, pese a esto las empresas han llevado a centrar sus actividades sobre las incertidumbres del trabajo, es decir que encuentran diferentes personas con disponibilidad para laboral, como resultado, se dé la requerida en horas de trabajo, salarios, contratos, que se denomina flexibilidad, convirtiéndose para los trabajadores en una gran incertidumbre; creando una precarización e inestabilidad de sus empleos.

La estrategia que presenta la flexibilidad tiene dos caras: la primera económica y la segunda política. Como primer punto, la flexibilidad permite que las plataformas digitales controlen los costos de producción, y maximizar sus ganancias, creando precarización en los colaboradores; por segundo punto, en términos políticos, busca controlar las demandas de trabajo. (Mazlum, 2017)

Como siguiente acápite que se tratara en la investigación son, los rasgos de laboralidad en los servicios prestados mediante plataformas digitales, como se conoce a la relación de trabajo clásica, estará limitado como señala la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, por la concurrencia, de los tres elementos base para un vínculo laboral, los que son: prestación personal del servicio, la subordinación y la remuneración; configurándose como los elementos típicos del contrato de trabajo, en nuestra legislación; es decir que al trasladar la aplicación a los contratos de los colaboradores de plataformas digitales, es determinante la subordinación, para diferenciarlo de un contrato de naturaleza civil, a uno de naturaleza laboral.

Encontrando su fundamento en la Sentencia del Tribunal Constitucional N° 01846-2005-PA/TC, en donde se resalta lo siguiente:

El elemento determinante, característicos y que diferenciara a un contrato de locación de servicios, con uno de naturaleza laboral, es el elemento de la subordinación del trabajador frente al empleador, el que desplegará el poder de dirección hacia el empleador, evidenciándose en las órdenes, instrucciones o directrices que precisa a los trabajadores con relación a sus funciones, en este orden de ideas también impone sanciones ante el incumplimiento de sus obligaciones, que es el poder de sanción o disciplinario.

Consecuente a ello, se establece que, el elemento determinante para evidenciar la relación de laboralidad o indicios de ella es la subordinación, que se manifiesta en el poder de dirección, fiscalización y el poder sancionador, como se señalará dichos poderes, se evidencian en la relación que guardan los colaboradores, con las plataformas digitales.

En estos casos se evidencia diferentes manifestaciones, del poder de dirección los que tienen que ser analizados en cada caso en concreto, lo que lleva a ingresarlo

dentro de las zonas grises, en donde se considera necesario estudiarlos, bajo la metodología de indicios, cuya finalidad es evidenciar y contrastar las manifestaciones de laboralidad, en comparación a otros tipos de contratos. (Ramírez, 2020)

En otras palabras, con la digitalización del empleo, están surgiendo diferentes preguntas, de las funciones de la norma laboral, si son suficientes para poder abordar las realidades tecnológicas que van surgiendo; indicando que para poder empezar las nuevas tipologías de trabajo es relevante evidenciar las dimensiones de la era digital. (Cruz, 2017)

Los elementos característicos de la era digital del empleo, resultan importantes para poder llegar a entender las nuevas formas de organización del trabajo, que se realizan mediante plataformas digitales, en especial de los servicios de delivery, sea el caso de una empresa de plataforma digital, que presentan realidades particulares, pero como similitudes. (Ramírez, 2020)

Como primer punto la pérdida del espacio como referente laboral; como es de conocimiento de la mayoría de ciudadanos, la relación en este tipo de aplicativos de plataformas digitales, se da la falta de concurrencia del prestador de servicios, que es el repartidor, o como lo definimos en el presente trabajo los riders; al centro de trabajo; es así que no resulta necesario que el mismo acuda a un centro de trabajo.

Puesto precisamente con la pérdida del espacio como referente laboral y el tránsito al espacio digital, solo se requiere que el riders se conecte en la plataforma digital, en palabras del autor no es que haya desaparecido el elemento espacial, sino que ha mutado, bajo el contexto de una forma de producción digitalizada, por lo tanto según la nueva modalidad de trabajo la puesta a disposición del prestador del servicio o riders, se da cuando este ingresa a la plataforma digital, todo ello se da en el momento que se encuentra disponible para que se le asigne un servicio, el cual se fijará según el algoritmo.

Segundo la evaporación del empleo temporal; desde este punto y con respecto a las realidades digitales económicas, no se aplican las reglas tradicionales del horario de trabajo como la conocemos; puesto que en atención a la flexibilización,

del espacio de trabajo; el riders tiene un mayor control sobre su tiempo; ello no implica que la plataforma digital dejase de hacer un seguimiento a la cantidad de horas ejecutadas en total, es evidente que la plataforma digital ejerce un control sobre la totalidad de horas realizadas por el riders, en la ejecución de sus servicios o la asignación de los mismos.

Como tercer punto, la acentuación del resultado en toda prestación personal; además de que el producto de la flexibilización del tiempo y del espacio, control sobre las actividades del riders es cambiante, todo ello se evidencia, mediante la puntualización o valoración que el cliente realiza por el servicio, lo que es enviada por la plataforma digital, por ende, es notorio que existe una manifestación del poder de fiscalización y a la misma vez de sancionador del empleador, hacia el riders.

En consecuencia, bajo lo antes planteado la digitalización en el contexto en que nos encontramos viviendo, se procederá a señalar los indicios que se pueden presentar en las plataformas digitales.

Uno de los requisitos, que debe de estar presente para determinar que una relación es de carácter laboral es la prestación personal, como se indicó en párrafos precedentes, los servicios deben de darse de forma directa y personal, o en el caso en concreto por el riders, como persona natural, el requisito lo encontramos en el art 5 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral; por lo que mediante estas líneas evidenciamos la prestación personal y directa que se presta a las plataformas digitales.

Tendiendo a ello, la actividad económica que sea designada por la plataforma digital, mediante el algoritmo; se realizar precisamente por el colaborador, que se encuentra vinculado con la plataforma digital; es decir no existe la posibilidad de que dicha función sea delegada a otra persona, que el colaborador decida, o suplantado por alguien.

De antes precisado, cuando se ingresa, a la página web que poseen, las plataformas digitales de pedidos; existe un apartado en la que, al momento de inscribirse para poder comenzar a realizar acción, ellos deben de completar un formulario informático; tal es que mediante este, la empresa procederá a realizar el

cruce de información, del sujeto que ingresó sus datos con la finalidad de recabar información, sobre la persona que quiere comenzar a realizar actividades para ellos, verificando y validando la información vertida en los formularios. (Ramírez, 2020)

Consecuentemente a ello las empresas buscan personal idóneo, responsable en las asignaciones de sus pedidos; por ende, resultaría ilógico que se permita que otras personas realicen la prestación en lugar de a quien se les designó, puesto que sería en vano todas las acciones de verificación de información.

Aunado a ello, el filtro que tiene que pasar las personas que quieren realizar estas actividades, tienen que contar con motocicleta, tienen que enviar la información de su vehículo, licencia de conducir, carta de propiedad; además de que cuando ya aceptas los términos y condiciones de la empresa, se pasa luego a unas charlas de inducción en donde, se mencionan como se realizara las actividades, siendo una especie de entrevista, en donde te venden la idea de socio (que no se podrá dar ya que no tienes la peculiaridad de poder crecer en la empresa).

Al mismo tiempo, los datos son enviados al cliente que recibirá el servicio, mediante un código que identifica al colaborador a modo de brindar una mejor atención y poder calificar el servicio brindado; por tanto, las empresas requieren que el servicio sea brindado por la persona que contrataron, que verificaron que sea la idónea, configurándose el rasgo de prestación personal.

Respecto al siguiente indicio de laboralidad, la remuneración; los prestadores de plataformas virtuales no perciben un sueldo fijo, en otros términos, no reciben la misma cantidad de dinero todos los meses, semanas, o quincenas; como es la forma ordinaria del pago de las remuneraciones; sino, que ellos el pago que recibirán será en base a la productividad que realicen; mientras más pedidos o servicios presten mayor será la ganancia que perciba. (Romero, 2019)

Por ello que su actividad, es no interrumpida, están sometidos a cada servicio que la plataforma virtual requiere, entonces al finalizar cada tarea supuestamente cobra, pero la realidad en la que se encuentran sumergidos los riders, es otra, ellos no son quienes cobran directamente por el servicio prestado, si no que la plataforma digital

es quien cobra y dispone cuanto se tiene que pagar, por el servicio efectuado; ya que el sistema de cobro que utiliza la plataforma digital.

Independientemente de lo señalado, sin importar el medio de pago que se realiza, es evidente, que estos colaboradores perciben una contraprestación, por la actividad o servicio que realizan; encontrándose configurado el requisito 4 de la LPCL, evidenciándose así una pista más, de la relación de laboralidad en las relaciones de plataformas digitales; más aún cuando las empresas aparte de pagar sus remuneraciones, se les asigna bonos por buenas calificaciones de sus usuarios, etc.; al igual que un empleador premia a sus trabajadores por el desempeño de sus labores.

El requisito más importante para configurar la existencia de un vínculo de carácter laboral, es la subordinación, porque mediante este elemento o requisito se obliga, la disposición del colaborador a su empleador; de la misma forma que el empleador desplegará su poder de dirección, dentro de los límites legales y razonables; para el caso de las plataformas digitales no implica, una aplicación del concepto rígido de subordinación; si no que atendiendo a la época en la que nos encontramos, de agrandados pasos tecnológicos y medios digitales, originan relaciones o vínculos de carácter laborales, en el que la parte más débil, es el empleado que no necesita trasladar cotidianamente a su lugar de trabajo; valiéndose del uso de los medios digitales, para poder dar cuentas a su empleador; siendo evidencia el teletrabajo.

En base al repensar el derecho, se necesita optar por una concepción de carácter más amplio y flexible de subordinación, es decir que, atendiendo a la doctrina europea, conceptualiza a la subordinación a base de los avances tecnológicos y sociales, creando la figura de la para-subordinación; el que se conceptualiza como el punto medio entre la relación o vínculo laboral clásico y la prestación de servicios, de un trabajador de carácter autónomo, o independiente

Esta nueva teoría, acuña el término de la para-subordinación; conceptualizando como, el tipo de relaciones, en la que no se clarifica bien lo que es la subordinación propiamente dicha, por ende, se genera un estado, de dependencia económica; por ello, la posición del trabajador, no se localizara en la definición clásica de subordinación; pero él está sujeto diferentes tipos de órdenes de su empleador, ya

que, si no la incumple, es sancionado y ve afectado su economía en sus remuneraciones. (Stefano, 2017)

Es así que el tipo de relaciones prestadas por el colaborador o riders, no genera ninguna diferencia en el poder de dirección que ejercen sobre la empresa, es decir no se puede negar la existencia de rasgos de subordinación. Por otra parte, precisaremos brevemente, algunas de las tantas expresiones de la relación, que se evidencian entre el prestador de servicios y plataforma digital; que son catalogadas como expresiones u órdenes, del poder de dirección que poseen y ejercen los empleadores.

Los rasgos del elemento de subordinación, se evidencian desde el momento de iniciar una relación jurídica-laboral entre el prestador de servicios y la plataforma digital; en tanto que para poder acceder a operar con la app, el “socio”(colaborador), debe de acceder una especie de contrato con cláusulas contractuales y aceptarlas, dentro de ellas se encuentran las condiciones de la relación jurídica; es decir, se manifiestan destellos de un tipo de contrato de adhesión, cuyas condiciones y términos, no serán negociados por las partes que intervendrán. (Muñoz, 2018)

Sin embargo, una vez contratado el riders, el esquema que se tiene que seguir es la de obedecer las instrucciones que la empresa designe, y además se someterá a las condiciones que serán fijadas de manera unilateral por la plataforma digital; el que se diferencia del trabajo autónomo; que es el eslogan con lo que trabajan “se tu propio jefe”; evidentemente esto no es así.

Una vez aceptado los términos y condiciones, el trabajador debe de instalar en su Smartphone o Android, la aplicación desarrollada y gestionado por la empresa; recibiendo diversas autorizaciones, además se le asigna un usuario y clave personal, que le permitirá acceder a la app; por ende, pasa a formar parte de la aplicación, cuyo administrador, creador y desarrollador es la empresa, la que determinara quien la utiliza, quien no, su finalidad y así como las modalidades y términos de utilizarla. Una vez aceptado recibirán diferentes instrucciones reiteradas, claras y detalladas; en la que se precisan tiempo, lugar y modo de la prestación.

El panorama de los autónomos cambia, ya que además de la suscripción de un contrato que no pueden negociar sobre los términos y condiciones; los prestadores deben de prestar un servicio ciñéndose a las instrucciones que brindan la empresa, para poder realizar la actividad. Adicionando a ello que los prestadores tienen que portar con las prendas que los identifiquen como parte de la empresa para la que realizan sus actividades, en tanto que se les denomina como cara de la empresa. (Álvarez, 2018)

En el tipo de organización empresarial, de las plataformas digitales, el sujeto no podrá fijar a su criterio, el precio del servicio brindado, ya que es la plataforma digital, quien la fija del precio máximo o el mínimo garantizado del servicio; por lo que denota un comportamiento de empleador, más aún que ella ejerce control sobre sus colaboradores, al otorgar incentivos de productividad, al lograr la entrega, en un tiempo mucho más rápido.

Además están obligado al respeto de las normas de calidad, que se encuentra en su contrato, la aceptación del riders para poder ser vigilado y más aún localizado por geo localizador, por ende la empresa sabe en qué lugar, se encuentra, traza la ruta a seguir, si por a o b motivo sales de la ruta que te fija el GPS, te amonestan; evidenciándose que la empresa que es dueña de la plataforma virtual, diseña e impone diferentes reglas, cuya finalidad es obtener un servicio de calidad, el colaborador está en la obligación de cumplir las directrices fijadas por la empresa, siendo expresiones del poder de dirección del empleador.

Al terminar cada entrega, se solicita al usuario una puntuación respectiva del colaborador, la atención, la entrega, tiempo estimado(rapidez), si se encuentra conforme con ello, etc.; lo que lleva a que se habla de horarios informativos, de dispositivos que identifican y de la geolocalización por satélite, así como diversos mecanismos que están en poder de control de la empresa; por ende se evidencia que la empresa contratante tiene toda la facultad de contratar y supervisar la actividad que realiza la persona que se encuentra obligada a prestar el servicio respectivo.

Como último punto, con respecto a la facultad sancionadora, se evidencia en el servicio que se presta, es así que ella puede amonestar a los riders que no cumplan

con la actividad ofrecida, por ejemplo si bien se da la libertad, de rechazar pedidos, tal decisión afectará su nivel en el que se encuentra localizado en la app de la empresa, retribuyéndosele un puntaje menor y evidenciara la rebaja en las posibilidades de los repartidores en posterior pedidos; además que el en base al principio de primacía de la realidad, que es un principio rector del derecho laboral, se dan los indicios de laboralidad.

Se refiere que principio de primacía de la realidad como aquel que va ingresar en acción ante cualquier situación donde se dé una discrepancia entre lo que los sujetos manifiesten y lo que en la realidad sucede; es conocido como un aforismo clásico del derecho civil que las cosas son lo que detalla su naturaleza y no su nombre; teniendo como base ello, el derecho de trabajo construye el principio antes citado, formulando en nuestro ordenamiento jurídico el siguiente aforismo jurídico “en caso de discordancia entre los hechos constatados y los hechos reflejado en los documentos debe siempre privilegiarse los hechos constatados”. En este caso el principio opera ante un contrato de locación de servicios evidenciándose que en la relación se ejerce el poder de dirección sobre el aparente locador. (Neves, 2015)

Existen diferentes pronunciamiento, alrededor del mundo que configura a los riders, como falsos autónomos, en atención a diferentes pronunciamientos, que emiten diferentes cortes, si bien con la revolución de los freelance, como se les denomina, se ha dado por las estructuras cambiantes del trabajo que cada vez se hacen más compleja y diversas las modalidad del trabajo, que están surgiendo y seguirán surgiendo nuevas oportunidades para empleadores y trabajadores, pero a la misma es un desafío para los países en legislar este nuevo tipo de labores, es en base a ello que tiene que guiarse de un derecho repensado, y dejar la concepción clásica del derecho del trabajo. (Pérez, 2019)

Si bien existe una tendencia actual a flexibilizar el concepto de subordinación, con la finalidad de hacerla más clara a las nuevas realidades o épocas digitales, en la que basamos nuestra investigación, sin embargo, se habla de una diversificación del elemento de subordinación, que se diferencia por el tipo de actividades que se realiza, pasando de lo clásico, la nueva era digital o nuevas tecnologías. (Todolí, 2019)

En atención al lugar y tiempo de la prestación del servicio, comenzaremos abordando el punto, del tiempo, de las plataformas digitales, como primer punto, el horario que utilizan de manera general para las prestación de servicios se dan, en diferentes turnos y franjas de horarios, que son fijadas por la empresa, las franjas de horarios son las siguientes: lunes a domingos, desde las 8:00 am a las 0:00 horas; es así que las franjas de horarios se dividen en tres, siendo la primero para el desayuno, la segunda la comida y la tercera la cena; lo antes expuesto al delivery de comidas.

Tendiente a ello, los prestadores eligen el horario en el que ellos desean laboral dentro de las 3 franjas de horarios antes establecidas, comunicándose a la empresa de forma semanal, seleccionando a unos u otros en atención al orden de selección y nivel que posean (se mide mediante las encuestas que llenan las personas que reciben el servicio, se mide por diamantes o estrellas); es incluso que la plataforma mediante lo antes expuesto, algunas veces no se les asigna los turnos que se solicitan. Entonces estos así mismo, si realizan actividades viernes, sábados y domingos, por la noche, escalaran en la tabla de pedidos.

Como segundo punto tenemos el lugar, una vez llegado el día y hora asignada, el repartidor se dirigirá a la zona que se le asignó; conocido por ser el punto de control o como lo denomina el autor "centroide"; e inicia en la aplicación, de ser el caso que no se encuentre en el lugar designada, no puede acceder a la aplicación; cuando se le asigne un pedido, el repartidor recibe los datos del pedido en sus teléfono móvil, ubicación, si el establecimiento se encuentra asociado al app, solo se identificara con un código QR, y recepcionará el mismo; de ser el caso no se encuentre afiliado, ellos poseen una credicard, con la que pagarán previa orden de la plataforma. (Álvarez, 2018)

De ser el caso que no desean recepcionar el pedido, ellos tienen que decir el motivo por el que lo rechazaron; si lo acepto el pedido una vez que lo entrega él está en la obligación de volver al centro de control a esperar un nuevo pedido. Si bien se da el libre albedrío de poder rechazarlo, una vez que se realice de manera reiterada y se evidencia la falta de disponibilidad frecuente, se sancionará con 30 días, de inactividad, o en la mayoría de casos los desactivan de la aplicación.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), en la Recomendación N°198, la que expone la necesidad y urgencia de determinar la existencia de la relación de trabajo, así como también que en sus artículos 11 y 13, señalan, que las legislaciones deben de admitir una gran variedad de medios e indicios para que se pueda determinar la relación de trabajo, inspirándose en el principio de primacía de la realidad; en donde se analizarán diferentes elementos a la luz de la verdad de los hechos que se dan, en la realización del trabajo, aun si es diferente al acuerdo que se da entre las partes involucradas, todo con la finalidad de salvaguardar los derechos del trabajador y no se encuentren desprotegidos porque son concebidos como la parte más débil de la relación laboral.

Uno de los elementos definitivos, al momento de determinar si existe o no una relación laboral, es la subordinación, dentro de la que, se han evidenciado diferentes indicios, todos ellos deben de ser entendidos dentro del contexto de la digitalización, cuya finalidad que se persigue es determinar, si se encuentra frente a una relación laboral o no; por ello en la Recomendación 198 de la OIT, en el artículo 13 de la misma; se han plasmado diversos indicios con la finalidad de determinar cuándo concurre el requisito de la subordinación; de lo que resaltamos los siguientes puntos:

- Que el trabajador tiene que estar integrado en la organización de la empresa.
- Que realice sus actividades bajo las instrucciones determinadas por su empleador.
- Que la prestación que realiza el trabajador sea en beneficio único y principal de otra persona.
- Se requiere que sea ejecutado de forma personal por el trabajador,
- Se realice dentro de un horario, o en el lugar indicado o aceptado por quien solicita el trabajo.
- Se requiere el suministro de materiales, herramientas o maquinarias, por el sujeto que requiere el trabajo.

En esta perspectiva, lo siguiente a tratar en la investigación son, los cambios tecnológicos que repercuten en el derecho del trabajo; en efecto, en el siglo XXI,

las evidentes nuevas realidades sociales, económicas y digitales generarán una serie de necesidades que son impensables.

Dentro de este orden de ideas, el conseguir trabajo es muy escaso, el desempleo es alarmante, en las diferentes edades y lugares del Perú; la severa crisis mundial ha provocado que estas plataformas digitales y las empresas presten servicios basados en antiguas prácticas económicas. Sabemos que brindan servicios y proporcionan a los trabajadores una infraestructura desde una ubicación centralizada, desde donde pueden encontrar tareas de muchos solicitantes, este es un método para entregar productos. La infraestructura técnica y financiera es responsable de las tareas realizadas, así como también para poder cobrar por cada tarea terminada.

Hoy en día, las plataformas digitales de trabajo, admiten una gran variedad de tareas, en general algunas de estas plataformas asignan labores a un grupo de personas o como ya anteriormente hacíamos mención las consideradas micro tareas; basándose en un concurso de puntaje para la mejor calificación; lo que involucra la subdivisión de tareas, recibiendo por cada una de ellas el abono pequeñas cantidades de dinero, la labor de estos se raciona en el grupo de personas a través de la plataforma de trabajo en línea.

Debe señalarse que, algunas de las primeras plataformas incluyen la forma anterior de trabajar, con la única diferencia de que ahora se utiliza la tecnología (plataformas digitales), pues estas solo utilizan esta conectividad obtenida a través de internet para acceder fácilmente, y poder distribuir a sus trabajadores, en lugar de construir muchos locales o edificios para concretar el trabajo.

Para que estas plataformas que laboran con abundante información, como CrowdFlower, la repartición de sus trabajadores en distintos usos de horarios, significa que las plataformas están dispuestas a ofrecer más personal a pedido; siempre y cuando la finalización de tareas o micro tareas a cualquier hora sea eficiente para la puntuación. (Malo, 2018)

El análisis de estas formas de trabajo, que se realizan bajo las plataformas digitales; evidencian claramente que, empieza desde que los usuarios se contactan a través de las plataformas con un sin número de trabajadores, que se encuentran

disponibles a la espera de poder recibir un pedido (prestación de trabajo) y llevarlo hasta el punto establecido.

En la realidad actual, la tecnología prácticamente ha interferido en no una, sino muchas actividades de vida diaria de los seres humanos, tanto ha sido que ahora se exige la implementación de soluciones y medidas efectivas, es esta situación de las plataformas digitales y sus intentos de ganarse un lugar en la zona de trabajo y promover la economía gracias a la tecnología, que es ya fuente de ingresos, avanzando cada vez a paso agigantados. (Melo, 2015)

El laborar en plataformas digitales, se considera una “nueva forma de trabajo”; y es muy bien señalado, porque conlleva a una transformación de trabajo basado en su desarrollo, de la mano del internet, tecnología y las plataformas digitales que en la actualidad le dan soporte; resulta evidente decir que estas plataformas digitales son nuevas, por el mismo motivo que no son exactamente iguales a los trabajos habituales o “tradicionales”. Las plataformas de trabajo digitales intentan evadir las regulaciones laborales vigentes, ya que condicionan para que puedan ingresar a prestar el servicio darse de alta como independiente, si no tienes requisito y muchos más de los que piden simplemente, no podrán ingresar a laborar; cuya finalidad es no hacerse cargo de los tributos que tendrían que abonar como empresa.

Como ya han mencionado otros autores, laborar en plataformas digitales es similar a muchas formas antiguas de trabajar, en este caso, simplemente agregando herramientas digitales como intermediarias. Básicamente la estrategia de dividir las tareas en pequeñas partes y asignarlas a trabajadores no calificados; esto parece ser un proceso no calificado, pero sin lealtad ni seguridad laboral. (Cherry, 2016)

Además, los servicios de búsqueda que se brindan a los clientes y al personal en determinadas plataformas son en realidad muy similares al trabajo de las agencias de trabajo o colocación temporal. No obstante, está claro que se están produciendo cada vez más transformaciones en esta modalidad laboral y que trabajar en estas plataformas, podría comprenderse mejor dicho como un giro más eventual y precario; el comprender estas labores es fundamental para decidir cómo regular las plataformas digitales de trabajo, y como la nueva normalidad ha hecho que proliferen de forma descontrolada.

Por otra parte, los principales aplicativos, que prestan servicios bajo esta modalidad son muchos, de ahí que tenemos como: Rappi, Glovo, Pedidos Ya, Uber east; siendo estas las que han tenido un mayor éxito en nuestro país.

La situación que presentan los trabajadores en las plataformas de digitalización nos trae nuevas modalidades laborales; he aquí que los jóvenes son los trabajadores más adaptables a esta nueva realidad, las situaciones laborales que se promueven en nuestro país, tras la puesta en marcha de la reactivación económica para superar la crisis en el mercado interno, a causa de la pandemia covid-19, debido a ello obligaron a las empresas a contar con un nuevo servicio que son las entregas a domicilio de productos denominado “delivery”, quienes se encargan hoy de esta tarea que es una gran labor.

No obstante, en el Perú no existe aún una legislación específica que ampare los derechos de estos trabajadores, actualmente se ha visto un aumento y aunque aún es un tema en discusión en todo el mundo se crea la gran duda de: ¿cómo regular este tipo de relaciones?, esta problemática es por la que aún no hay determinación de la condición de los repartidores autónomos o dependientes.

La emergencia sanitaria obligó a atender, los peligros a los que están expuestos los riders, adicionalmente a cualquier otra actividad. Por ello la necesidad de una mejor protección y con más eficiencia, esto de la pandemia trasciende aun así con los protocolos implantados por esta coyuntura que la mayoría conoce, los riders aún se encuentran laborando, pese a ello están envueltos en incertidumbre jurídica y como sabemos el sistema todavía los ignora; hay que darle a esto un cumplimiento normativo respectivo; o entonces seguiremos siendo los espectadores empresariales donde “el repartidor es donde se lleva la peor parte”.

A través de las nuevas tecnologías y la división del trabajo en micro tareas, las plataformas digitales descentralizan los servicios a una gran cantidad de trabajadores autónomos contratados bajo demanda; es decir, en el momento exacto en que se produce la solicitud del servicio. (Ginés i Frabellas, 2016)

Los trabajadores ya sean empleados o autónomos que llevan a cabo la labor vía plataformas que realizan trabajo bajo demanda a través de aplicaciones móviles son vulnerables a los riesgos laborales; y visto en muchos casos se señala que esta

forma de trabajo puede conducir a un aumento de los riesgos laborales previamente existentes, así como a nuevos riesgos físicos y psicosociales.

Quien no pruebe su condición de dependiente está próximamente privado de la protección que brinda la ley de trabajo y puesto que no tiene seguridad social. Por lo tanto, no tiene derecho al límite de tiempo de trabajo, sin protección de salud, derecho a la prevención de accidentes de trabajo. Carece del derecho a las vacaciones pagadas y vacaciones pagadas debido a enfermedad. No son beneficiarios de derechos de pensión o baja por maternidad o paternidad; mejor dicho, al final no se les reconocen los derechos laborales y pretenden estar reservados a empleados.

En este otro punto ahondaremos más sobre quiénes son los riders en la actualidad:

En el perfil más visible de esta categoría de trabajadores son los denominados “riders” o también conocidos como repartidores de las plataformas digitales; mediante estas plataformas muchos de estos jóvenes realizan labores de alta capacidad con servicios más comunes como es la de ser repartidor, pues bien, estos prestan sus servicios a través de las plataformas. Estos repartidores del producto final, son principalmente jóvenes, en su mayoría hombres entre 18 y 35 años, que realizan su labor montados en una bicicleta, motos; cargando una mochila o caja con el logotipo que los identifique de la empresa y recorriendo la ciudad para ser entrega de la mayoría de sus micro tareas.

Estos están vinculados por un contrato de prestación de servicios; en base a la flexibilidad del servicio que ofrecen estos repartidores a modo de un claro ejemplo Glovo (2020) define en su página web:

Como una persona que ahorra tiempo a los demás, así facilitando la vida. Esta empresa ofrece un método de trabajo con plena flexibilidad para elegir así el horario de trabajo al que más se puedan adecuar, como antes dicho y para recalcar estos en su página web indican a sus repartidores que están registrados como trabajadores autónomos.

Un rider es aquel repartidor, que realiza entregas de pedidos a domicilio, o cualquier destino que previamente ha sido solicitado por el usuario a través de la plataforma

y designado por la misma. En el Perú la relación laboral se considera aquella que, se da de forma personal, bajo la subordinación y a cambio de una remuneración.

Se da a previa reserva del horario en el que deseaba trabajar, aquí el rider o repartidor activa la posición de auto-asignación, obviamente disponible en su móvil y entonces a partir de ese momento ya empieza a ingresar los pedidos, siempre y cuando estos estén en su horario escogido al principio para poder trabajar y zona, consiguientemente, el repartidor tiene que empezar aceptar pedidos, puede ser manual o automáticamente. (Nieto, 2019)

En lo que se trata de la primera modalidad, la plataforma es la que asigna el reparto automático de los llamados recados que el trabajador meramente podría rechazarlos de forma manual. En la segunda modalidad que sería la manual no asigna el pedido a la plataforma, si no que el repartidor selecciona preferentemente el reparto que desee; luego una vez que este acepta el pedido, este se encarga de llevarlo a su destino que el cliente solicite.

Es claro que la plataforma es la que encomienda a un repartidor determinado, la labor que va asumir; por otra parte sabemos que las principales herramientas de trabajo son: un teléfono móvil y una moto que son propiedad del mismo trabajador que asume los riesgos de su actividad, es incuestionable el sometimiento de la prestación al propio funcionamiento de esta, no solo se trata de que asigne los pedidos, si no también califican mediante esta con una puntuación para cada repartidor, esta es la clara manifestación de trabajo subordinado.

Cabe mencionar sobre autonomía vs dependencia de los riders que, por un lado, la dependencia se presenta, en el mismo hecho que el empleador presta sus servicios a la plataforma digital y aplicaciones que permiten este trabajo de reparto. El primer punto la presunta flexibilidad de horarios y de decisión para el rechazo de pedidos.

El nivel de protección de los trabajadores autónomos en materia preventiva es significativamente inferior que el grado de protección de los trabajadores por cuenta ajena. Esta diferencia deviene, esencialmente, del deficiente e impreciso marco normativo en materia de prevención de riesgos laborales respecto de los trabajadores autónomos. La deficiente protección de los trabajadores autónomos

en el contexto del trabajo a demanda vía aplicaciones móviles requiere reconsiderar el actual marco normativo en materia preventiva. (López, 2019)

Durante mucho tiempo, para poder establecer, si los trabajadores son solo empleados o contratistas dependientes, se utiliza un enfoque, en ellos tenemos; el primer enfoque, precisa que el empleador debe de rendir cuentas ante un tercero por el daño que puedan sufrir los trabajadores del empleador; y como segundo enfoque controlar las acciones de los trabajadores; por ello debería ser responsable de las acciones. Sin embargo, el enfoque reciente se ha centrado en si los empleadores deben de asumir el seguro de desempleo de los trabajadores, la compensación de los trabajadores, así como la compensación, la indemnización por despido y otras responsabilidades relacionadas con los empleados.(Sprague, 2015)

Para culminar el análisis que más se centra en la realidad económica de la relación laboral, es decir, si los contratistas independientes financieramente, aquí los controles siguen siendo un factor clave. Si los empleadores controlan a los trabajadores ¿Cómo pueden los trabajadores ser verdaderamente independientes?

Bajo esta perspectiva, el trabajador que se suponga dependiente no debe ser privado de sus derechos, además no se le debe de forzar, a pasar por un proceso largo, lento e inseguro. No debe usarlo para asegurar la tutela proporcionada el mejor ejemplo que pueda existir; el acceso a su libertad sindical, su derecho a que se le proteja de los riesgos que este acarree. En caso de que reclame judicialmente este reconocimiento hipotético de dependencia de esta situación, el régimen especial debe prever la aplicación de la norma más especial junto con el sistema de apoyo en general.

La cobertura de la protección social es inversamente dependiente de la persona que tiene el trabajo en una plataforma digital; y mayormente los trabajadores que principal dependen de esta plataforma son los más desprotegidos. Y así mismo estas personas tienen como fuente de ingresos a estas plataformas digitales, (mejor dicho, aquellos que no tienen otro trabajo) tienen poca protección, especialmente cuando se trata de accidentes. (OIT, 2020)

Ahora bien, como otro punto importante que se abordará, es el ocultamiento de la dependencia, desarrollado en los siguientes párrafos:

Las empresas digitales utilizan el dogma de la transformación digital, que es el gran desafío y cuna de la empleabilidad; siendo no más que un truco para tapar la única realidad: la desprotección del tema inadecuado de la relación laboral. El punto de vista sobre la economía de plataformas reafirma nuestra posición y explica la posición que hemos mantenido hasta ahora; este tipo o relación de dependencia oscurecida significa precarización.

La evolución digital, así como el gran desafío y llamada cuna de la empleabilidad, pues se está procurando ocultar la única realidad; la desprotección de cada sujeto de la relación laboral. Algunos datos recaudados en nuestro país apuntan a que es de hecho, entre los trabajadores de plataformas, el 57,8% no tiene seguro de vida y el 45,5% no realiza aportes jubilatorios. Estos al considerarlos independientes, las plataformas tampoco los capacitan para las tareas.

Evidentemente estas nuevas modalidades y herramientas de la plataforma son utilizadas por los empleadores para fines organizativos de la empresa; al igual que el trabajo a domicilio, por desarrollarse las prestaciones fuera de la sede empresarial, es donde se producen las clásicas polémicas concernientes a la dependencia y la terquedad de ocultarlo. Hoy la empresa actualmente tiene muchas maneras de controlar a distancia y están al alcance de todos.

Veamos desde una perspectiva en la cual volvamos al trabajo del futuro. En donde ni el teletrabajo, ni las pretendidas plataformas digitales como UBER, RAPPI, PEDIDOS YA, etc., cambian el concepto de subordinación. Si se reduda en el caso de ocultar la dependencia, sólo se dificulta la probanza. (Urien, 2019):

Por lo tanto, pues se ha visto que la plataforma rappi discriminó a quienes procuraron alzar a flote, para poder ejercer sus derechos y forma fácil los sacaron del sistema, ojo no es la única plataforma en la cual se visualiza esta afectación; otro caso encontramos en la empresa Uber que procuró cobrar una comisión adicional a los choferes que contrató. Estos fueron citados a manera de ejemplos de nuestra realidad; el negocio que hacen estas empresas que organizan las plataformas, al extremo que basta con mirar a nuestro alrededor en donde podemos

cruzarnos en los supermercados, donde empleados de las plataformas están preparando los pedidos que luego otros dependientes distribuirán con peculiares mochilas o cajas en sus espaldas, montados en una bicicleta la mayoría o en motos.

La mayoría de desempleados meramente, hace que se redacten los contratos con verdaderas renunciaciones a priori; como ya se ha señalado que al prestador de servicios se le llama “rider” en una proyectada economía colaborativa, cuando sabemos que en la realidad son trabajadores con una relación claramente de subordinación más a fondo en función de la modalidad de la prestación.

Como siguiente punto planteamos la oportunidad que presentan, a su vez encubre una gran precariedad, consecuentemente las cosas deben cambiar mucho para que las plataformas digitales de empleo representen una gran oportunidad laboral y no sea tan inestable y sufra precariedad como lo es actualmente.

La plataforma digital de empleo es un fenómeno emergente en el mercado laboral, sus consecuencias aún no se han aclarado, pero se supone que se están produciendo cambios en la forma de hacer negocios, trabajo y consumo. En términos de empleo, es importante preguntarse qué tipos de oportunidades laborales generarán estas plataformas digitales, qué condiciones laborales promueven, qué impacto tienen en los trabajadores y qué impacto podrían tener en el futuro del empleo.

Esto nos parece relevante, no sólo para analizar el impacto del mercado laboral, sino también para enfocarnos en el impacto del mercado laboral en la vida, el bienestar y la calidad de vida de los trabajadores. La OIT advierte que los sitios web que funcionan en plataformas de micro tecnología y funcionan a través de aplicaciones que conforman la economía de plataformas pueden reproducir prácticas laborales que se remontan al siglo XIX y pueden producir la próxima generación de trabajo diario digital.

En este caso, hay una gran cantidad de trabajadores que suelen realizar micro tareas bajo demanda y están conectados a aplicaciones en espera de pedidos, lo que nos recuerda a los trabajadores a tiempo completo que han estado esperando en la plaza durante el último año para ser recogidos en obra.

También se discute si se debe considerar como autónomo dependiente de un único cliente, el número de autónomos económicamente dependientes (TRADE), que rara vez se utiliza y parece revivir en el entorno digital. Estas plataformas se realizan a expensas de aclarar su situación laboral y no pueden utilizarse como excusa para crear puestos de trabajo inestables, renunciar a estándares mínimos de calidad y aumentar los márgenes de beneficio laboral. (Dinegro, 2020)

Mejor dicho, en otras palabras, no solo se debe monitorear internacionalmente la situación financiera de estas empresas que han generado ganancias, sino que también se deben monitorear internacionalmente los salarios y las condiciones de contratación de los trabajadores para asegurar su protección social y salud ocupacional.

Se debe establecer un sistema de gobernanza internacional para las plataformas de trabajo digitales, que requiera que estas plataformas (y sus clientes) cumplan con ciertos derechos y protecciones mínimos. Los avances en tecnología también requieren la regulación del uso de datos y el control de algoritmos en el mundo del trabajo. (OIT, 2020):

Sin embargo, a pesar del bajo salario, la plataforma todavía representa la mayoría en estas circunstancias, ya sea en países desarrollados o subdesarrollados, existen oportunidades de trabajo y supervivencia. El miedo a perder el trabajo simplemente eliminando la plataforma o no asignando tareas es mayor que la insatisfacción con el trabajo.

El siguiente punto, que se abordará en la investigación, son los derechos que les corresponden a los riders de plataformas digitales, al evidenciarse la desprotección, en la que se encuentran, evidenciándose sus principales derechos.

El autor señala que los trabajos en línea crean un inmediato problema, que impacta de gran manera en el aspecto social; en otras palabras, muchos de los derechos que deben de recibir, no se les brindan; deben de incluir múltiples derechos como el pago de salarios mínimos, derecho a la salud, derecho a la seguridad en el trabajo, entre otros. En base a ello mencionamos los siguientes derechos. (Harris y Krueger, 2015)

El derecho a la salud, es un derecho fundamental, para todos los seres humanos, consiste en tener acceso a un sistema de protección de la salud, que garantice a todas las mismas oportunidades, así como también controlar su salud para que tengan una vida adecuada. La importancia del derecho a la salud en el trabajo debería ser un elemento importante sobre todo para tomar más medidas necesarias en nuestra actualidad, están expuestos a demasiadas inseguridades y peligros para su salud, tanto los empleadores como los colaboradores deben estar informados, hay algunos que no saben que tienen la gran responsabilidad de proteger a sus colegas es por ello abundan los accidentes y los trances de salud. (Goldin, 2020).

Según la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948) nos señala “De que toda persona tiene derecho al trabajo, a la vida, a su libre elección de su trabajo, a condiciones que sean objetivas y satisfactorias de trabajo y a la protección si en el caso hubiera el desempleo indebido”.

Hoy más que nunca el derecho a la salud, cumple un papel muy importante, para ayudar y protegerlos en el trabajo; más que todo existen para alinear a los gobiernos y que entorno a ellos, hacer cumplir cada aplicación de legislaciones nacionales, así también como convenios que signifique que tanto los trabajadores como empleadores tengan una estructura para mejorar las condiciones laborales.

Como segundo derecho, encontramos, el derecho a la seguridad en el trabajo; tiene como objetivo prevenir los accidentes de trabajo o de enfermedades, de suma importancia de todos los trabajadores y prácticamente, mediante este derecho se pretende mejorar las condiciones de seguridad y a la vez de la salud en el trabajo, ya que esto va certificar tanto la integridad física y mental, para efecto de salvaguardar vidas y prevenir más riesgos a los que se encuentren expuestos.

En otras palabras, debería adoptarse por un marco legislativo, que se ponga en práctica y que se asegure que estos se cumplirán con ayuda del sistema nacional en materia conjunta con los empleadores y trabajadores que tienen derechos, deberes, y que es fundamental para ellos la aplicación de las medidas necesarias para su seguridad que es parte de ello.

Por consiguiente, tenemos al derecho al descanso, tiene como finalidad el disfrute del tiempo libre; para proteger la salud y sobre todo contribuirá con la convivencia

familiar, para que recupere la plenitud de sus capacidades para la realización de una mejor labor.

Que la jornada laboral máxima como derecho humano en su artículo 24, establece que todo ente tiene derecho al descanso, a el disfrute del tiempo libre, así como también a una limitación prudente de la permanencia de la labor, también a las vacaciones periódicas pagadas. (Declaración Universal de los Derechos Humanos, 1984)

Es evidente que el derecho al descanso y disfrute de las vacaciones son importantes para los empleadores, como para los trabajadores y esta inserción mucho más mejorada con efectos para que se haga cumplir con carácter de ley en nuestra normativa peruana. Porque las normas deben de cumplirse ya que muchas veces el trabajador es quien labora más allá de la jornada máxima, y deja de lado la parte del descanso que le corresponde diariamente.

“Los riders o repartidores de plataformas digitales presentan rasgos de laboralidad, lo que conlleva a plantear una solución urgente basada en una dación de una norma en la que se les reconozca los derechos laborales mínimos de estos, donde se establezca el régimen laboral.” (Salazar, 2020)

En consideración, a lo antes expuesto; se presenta en las siguientes líneas de la investigación, los pronunciamiento de laboralidad, que se han esbozado a nivel internacional; partiremos señalando que, alrededor del mundo diferentes legislaciones, y tribunales en materia laboral; ya se han pronunciado de manera favorable, para nuestro tema de investigación, y por qué nuestro país sería ajeno a ello, por lo tanto, para poder dar un cambio a la concepción clásica de la relación laboral, a partir de la cual se constituyó el esquema de tutela laboral debe ser redefinida, con la finalidad de que el trabajador mantenga la calidad de ello y sea tutelado en el ámbito del trabajo digital.

Por consiguiente, la intervención legislativa, debe de respetar el trabajo como derecho fundamental en circunstancias dignas, justas y adoptar el razonamiento del trabajo digno como medida universal.

Como primer punto de las consideración legales y jurisprudenciales, partiremos, en Estados Unidos, allí localizamos la sentencia del 30 de abril de 2018, en el caso

Dynaex Operations West, Inc v. The Superior Court of Los Angeles County; considerada como una de la compañía de mensajería y reparto de paquetes a todo Estados Unidos, convirtió a sus trabajadores en contratistas independientes, sujetos a todas los términos y condiciones que son de aplicación a la mayoría de tipo de empresas digitales; en estas circunstancias, los magistrado de la Corte Suprema Utilizaron el método ABC; cuya finalidad que se persigue es identificar, si son trabajadores independiente o dependientes.

En el test se involucran como elementos los siguientes: a) el control y la dirección respecto de las actividades desarrolladas; b) la relación de causalidad entre el trabajo ejecutado y la actividad del contratante y; c) la actividad habitual del contratista en una ocupación como autonomía de la misma naturaleza de las actividades del contratante. (Carballo, 2019)

Los elementos antes mencionados, están caracterizados por las presunciones de relación de trabajo, que se realizan entre el prestador de servicios y quien resulta beneficiado con el servicio; el tribunal señala que la características, se desvirtúa mediante la prueba de los rasgos que se presentan de forma concurrente, los que son: la ausencia de control y dirección, sobre la ejecución del trabajo, de la misma forma, la independencia entre el trabajo ejecutado y la actividad habitual del contratante, y como último punto se toma en cuenta, el precedente empresarial del prestador de servicios.

En el caso en concreto, existen suficientes alegatos que respaldan la tesis que la empresa, ejercía un control suficiente, sobre sus colaboradores o mensajeros como los denominaba, la empresa funcionaba mediante una plataforma digital, que se accedía mediante su Smartphone o iPhone, por intermedio de ella se contactaban los clientes con los repartidores, es decir a falta de los repartidores no puede realizarse la actividad de la empresa, la empresa designa quienes y qué pedido realizarán, durante qué tiempo se podrá realizar, y cuanto es el monto que se cancelara por el trabajo asignado; el cliente no puede designar que trabajador realiza el pedido; ni el repartidor elegir a qué cliente se le entrega y a quien no.

Si se llega a rechazar el pedido, los mismo son sancionados, con puntajes negativos; al igual que si un mensajero no está disponible para poder realizar la

entrega, la empresa, encuentra a un sustituto, por ello, sigue la ruta, que tiene que seguir el repartidor o mensajero, en tiempo real; la misma empresa señala la hora en la que tiene que llegar la entrega a su lugar de destino.

En los, argumentos finales se resalta que la empresa realiza más que un tipo de control de carácter incidental, sobre los colaboradores, mal pagado, que realizan trabajo no cualificado; el hecho que los mensajeros no conserven cierta libertad de elegir sus horarios, no estima que tengan un control sobre todas las actividades que se realiza o sobre los servicios que presta la empresa a los clientes.

La jurisprudencia antes precisada, señala en sus últimos fundamentos que luego de haber aplicado el test, se encuentra enmarcado dentro de los presupuestos que el ordenamiento jurídico atribuya a la relación de trabajo ordinaria; presentándose el carácter personal, remunerado y de la misma manera, la dependiente o subordinado; determinándose como una prestación de carácter laboral; dictándose, convertir los contratos de prestadores independientes, a contratos de naturaleza laboral y atribuirles todos los derechos que les correspondan.

Como siguiente país, en el que encontramos sentencias favorables para el trabajo de investigación, es Canadá; en el Caso 1346-19-R, 25 de febrero de 2020, la Junta de Relaciones Laborales de Ontario, en el caso entre la plataforma Foodora Inc d.b.a. y la condición de sus trabajadores dependientes de los riders; y su posibilidad de ejercer derechos de sindicalización a partir de diferentes indicios y criterios específicos, en base a la condición de contratistas dependientes; para podersele adjudicar tutela laboral.

Es más, en su fundamento 92 señala lo siguiente: “La definición legal estipula que una persona puede ser un contratista dependiente, aunque sea propietario de las herramientas utilizadas para realizar el trabajo. Normalmente, en los casos de construcción, las personas que han sido declaradas contratistas dependientes han sido propietarias de herramientas como una furgoneta. Así pues, la propiedad de los instrumentos no es un factor importante en el análisis, aunque sí es un factor que debe considerarse”

En el punto 168, precisa que: Los términos y la forma de pago están más alineados con lo que se podría ver en una relación laboral. Los mensajeros se les pagan

semanalmente mediante depósito directo en su cuenta bancaria basado en los ingresos de las semanas anteriores. A través de un sistema en línea, los mensajeros pueden acceder a los detalles de su página, muy similar a los que presentan los trabajadores dependientes.

A lo largo de la sentencia, se precisa que Foodora, controla toda la estructura de turnos, cuando se dan los mismos, cuantas personas pueden trabajar, y en qué zonas geográficas tienen que estar localizadas; de la misma manera para que puedan acceder a los turnos programados se base en la calificación que ellos obtengan, por el servicio prestado; una vez que Foodora, asigne la tarea y se acepte ella, la misma empresa controla la ruta y sanciona las malas actividades, e incluso les da de baja en la aplicación y por ende en la empresa; en atención a lo antes referido, los mensajeros no son libres de trabajar cuando ellos deseen.

Al examinar, las pruebas presentadas en el proceso, la relación existente entre Foodora y los correos o prestadores de servicios, se asemeja a la relación laboral, por ende, se les atribuye el derecho a sindicalizarse, eliminando un obstáculo, para la asignación de diferentes derechos para los trabajadores precarios.

De este modo, también se hace énfasis en la primera conclusión, en la que se señala que: La Junta ha revisado cuidadosamente la evidencia solicitada por las partes utilizando los factores históricamente considerados por la Junta de Taberna Algonquin, supra en la interpretación de la definición legal de contratista dependiente. Los mensajeros son seleccionados por Foodora y requerido para entregar alimentos en los términos y condiciones determinados por Foodora de acuerdo con los estándares de Foodora.

En un sentido muy real, los mensajeros trabajan para Foodora y no para ellos mismo, en la última conclusión: la Junta concluye que los mensajeros de Foodora son contratistas dependientes y deben ser tratados como tales en virtud de la ley. Como confirma la evidencia, los mensajeros se parecen más a los empleados que a los contratistas independientes.

En Francia, en el Recurso N° S 19-13.316, presentado ante la Corte de Casación de la Sala Social, del 4 de marzo de 2020, en la Sentencia 374, interpuesta por la empresa Uber contra la sentencia dictada el 10 de enero de 2019 por el Tribunal

de Apelación de París, que interpone el señor de las siglas A. X; comenzando a realizar sus actividades el 12 de octubre de 2016; utilizando la plataforma digital Uber, pero dos años después fue dado de baja de la aplicación de manera repentina, sin que medie ninguna justificación, por no haber aceptado, las solicitudes de actividades, por más de tres veces

Por el hecho antes alegado el recurrente interpuso su demanda ante la jurisdicción en materia laboral, para que se dé una reclasificación de la relación contractual con Uber a un contrato de trabajo, propiamente dicho.

Cabe considerar por otra parte que, en la segunda instancia, se reconoció como trabajador al señor A.X; por ello Uber, recriminan la decisión de segunda instancia por haber declarado que el contrato vincula al colaborador, con Uber como un trabajador dependiente de la empresa; la decisión es elevada al recurso de casación.

En el recurso presentado el Tribunal de Casación, analizó, los criterios que se presentaron; precisa que para que un trabajador sea declarado como trabajador por cuenta propia, este tiene que tener la posibilidad de incluir y crear su propia clientela y establecer sus propias tarifas de pago, de igual modo, definir las condiciones para poder prestar el servicio, al analizar los hechos y en base la aplicación del principio de primacía de la realidad; en el contexto dado, en el trabajo rendido bajo esta plataforma digital, si existe una verdadera subordinación, ya que mediante la plataforma, la empresa tiene la facultad de dar instrucciones , controlar el cumplimiento y sancionar los actos que vayan en contra de sus reglas.

Es así que un colaborador que utilice la aplicación Uber, no crea sus propia clientela, además, él no establece sus tarifas de forma libre, ni mucho menos determina las condiciones en las que presta los servicios; más aún que la ruta es impuesta por la empresa, y si se cambia la ruta este es sancionado; otro punto que se acota en la casación, es que el colaborador no conoce el destino, lo que clarifica y evidencia que este no puede elegir de manera libre si le conviene o no la ruta y la tarifa que se le pagará; además se señala que el poder sancionador, si se encuentra presenta, puesto que al rechazar tres o más viajes, Uber puede desconectarlo por un par de horas, días y muchas veces, se les da de baja en la aplicación.

Como último punto se señala, que el colaborador, participa dentro de un servicio, que se encuentra organizado por Uber, definido por él y que aplica variaciones, a su criterio, incluso cambia los términos y condiciones de manera unilateralmente.

En su último fundamento de la sentencia: “El Tribunal de Apelación dedujo así de todo lo anterior que la condición de trabajador autónomo del Sr. A.X; era ficticia y que Uber le había dado instrucciones, controlado su cumplimiento y ejercido la facultad de imponer sanciones”.

Podemos resaltar de la sentencia, que tanto la realidad en la que da en ese país, es igual que la realidad que se vive en nuestro país, en donde la desprotección de los colaboradores se da de igual forma, pero tengamos que a diferencia de Francia, ya existen sentencias, en la que se ha reconocido como trabajador a los colaboradores, pero en nuestro país aún no existen pronunciamientos, pero no estamos a muy lejos de que se dé, seamos realistas la subordinación, si se encuentra, pero encubierta.

Esta sentencia es muy importante, porque marca una tendencia muy evidente en las decisiones jurisprudenciales, resolviendo el conflicto en el marco de las plataformas digitales, ya que establece, la presencia de notas características de todo trabajador por cuenta ajena que fija la ley y la jurisprudencia, por ello, dichas actividades que realizan los colaboradores son suficientes para que se desprende la conclusión de laboralidad.

En Uruguay, se localiza una emblemática Sentencia de Segunda Instancia del 3 de junio de 2020; ubicado exactamente en el asunto N° 0002-003894/2019; en el que se analizó las actividades del conductor de Uber, mediante ella se enmarca la relación de trabajo de colaboradores digitales, entre el conductor y la empresa; manteniendo la línea de la Recomendación 198 de la OIT; en el que se resaltan apoyos o indicadores de laboralidad; la sentencia se desarrolla en base a la recomendación antes indicada; uno de sus fundamentos señala:

En su segundo fundamento, señala que la plataforma digital, opera con estándares de valoración de los hechos, que da por cierto los hechos que se realizan, es decir las actividades difieren mucho de lo que el contrato señala, y además la Recomendación 198 OIT, en su valoración de los hechos, señala que existen

desigualdades a la hora de la negociación entre las partes, en relación a la creación del vínculo jurídico, con relación al trabajo; la desigualdad ha creado el riesgo de que los acuerdos que generan, tengan como consecuencia la privación del derecho de los trabajadores a la protección de sus derechos.

Dentro de esta perspectiva, el mismo fundamento antes mencionado, precisa que, para acentuar la relación laboral que existe entre el conductor y la empresa Uber, es que a la luz de las líneas que se encuentran en la recomendación 198 de la OIT, sale a evidenciarse las dificultades que se tienen al momento de delimitar la existencia de la relación de trabajo, en atención a las nuevas modalidades de organización del trabajo humano.

La recomendación genera la certeza de que las pautas establecidas en ella representan en la actualidad, la mejor ruta de análisis para poder calificar un vínculo jurídico que compromete el trabajo humano con la plataforma digital, específicamente en su numeral 8; se podrá distinguir la relación laboral de las relaciones civiles; el Tribunal al analizar, los hechos, confirma la sentencia de primer instancia, y ordena a Uber a reconocer a sus colaboradores como trabajadores dependientes, es así que representa una sentencia histórica en el país, antes mencionado.

En este orden de ideas, el cambio que se da de manera acelerada en el mercado laboral, con influencia de la globalización, digitalización y diferentes innovaciones tecnológicas, ha generado el origen de diferentes formas de trabajo, que no encajan en la noción clásica de trabajo, el Tribunal de Apelaciones de Montevideo, ha considerado la evolución del concepto de relación de trabajo que abarcan situación que difieren del concepto clásico.

La tecnología, modernización, digitalización, ha generado nuevas formas de trabajo, que se realizan mediante plataformas digitales; estas nuevas formas de trabajo, sacan ventaja a las antiguas normas laborales; en realidades en la que las normas deben de ir a la par con la evolución de las nuevas formas de trabajo, con la finalidad de que los trabajadores que realizan actividades en estas nuevas modalidades no se encuentren en desamparo, para evitar ser cómplices

indirectamente de diferentes abuso de las empresas que aprovechan la no regulación para poder sacar ventajas.

La nueva normalidad, en la que nos encontramos; los operadores del derecho, deben acoplarse a los nuevos cambios, estableciendo nuevos rasgos de laboralidad, para poder evidenciar la relación encubierta que existe, al igual que en las sentencias que se mencionaron en párrafos antecedentes en España existen sentencias que evidencian indicios de laboralidad, y por las cuales se ha conseguido reconocer la dependencia de las laborales de los trabajadores de plataformas digitales, a continuación mencionaremos algunas sentencias relevantes, para el trabajo de investigación:

Como primera sentencia tenemos: la Sentencia 53/19 del Juzgado de lo Social 33; Madrid; del 11 de febrero de 2019 entre sus fundamentos más relevantes, para determinar la relación de los riders como una relación de dependencia, y por ende una relación de trabajo entre el colaborados y la empresa Glovo, señala: que se evidencia una existencia de posición de desigualdad entre el riders y la empresa; porque, el rider no interviene en la conformación del contenido del contrato, que genera una limitación a sólo aceptar las condiciones que se imponen, en la misma se resalta que los riders, realizan trabajo por cuarenta horas.

Como otro punto resaltante, se señala que, el rider, para poder realizar sus actividades se integra de forma necesaria a la plataforma, siendo desde la misma de donde recibe las diferentes ofertas de servicios que previamente son seleccionadas por la empresa; evidenciándose de esta manera un completo control de las actividades que desempeñan.

El rider no puede desarrollar sus actividades si se desvincula de la plataforma digital; en la sentencia se precisa que “si el riders decidiera emprender por sí mismo, este tipo de actividades, como un verdadero autónomo, este mismo estaría condenado al fracaso inminente, y sus posibilidades de poder crecer como emprendedor son nulas; porque el éxito de este tipo de empresas de plataformas digitales, se debe al soporte tecnológico que son proporcionados por las TIC”; las misma que son empleadas para su desarrollo y explotación de la marca; además

se resalta el valor escaso que tiene los medios que proporciona el rider, en comparación con la aplicación y la marca que son propiedad de la empresa.

Otra sentencia que resaltaremos es la N°197/2019, del Juzgado de lo Social N°5; Valencia, del 10 de junio de 2019; los fundamentos que resultan relevantes, para generar el vínculo de dependencia entre los rider y Deliveroo son: el rider no es libre de no aceptar un pedido, porque la misma app, valorará el servicio, con diferentes valoraciones, primero la barra de porcentaje de pedidos aceptados, segundo, los porcentajes de asistencia; tercero, la cancelación de disponibilidad en la franja reservada; como último, la asistencia a picos y trade; los mismo que son tomados en cuenta por los algoritmos en las asignaciones de pedidos, para tener en cuenta en creación de perfiles asignación de puntaje y eficacia del sistema.

Consecuente a ello, se mantiene geolocalizador al colaborador, para poder asignarle tareas, y controlar los kilómetros recorridos, el tiempo de espera; incluso el tiempo de demora; se resalta que mediante el GPS activado, la empresa sabe dónde se encuentra el rider e inclusive a dónde se dirige, que es lo que entrega o cuantos pedidos ha entregado; además pedir la franja de horarios de trabajo, asignan una remuneración, inclusive se realizan descuentos, la empresa mediante la plataformas, valora la calificación del rider y desempeño del mismo, para poder asignarle tareas, en mejores turnos y horarios.

La sentencia 188/2019 del Juzgado de lo Social N°19, de Madrid, del 22 de julio de 2019; precisa en sus fundamentos, para señalar la relación de dependencia de los riders y la empresa Deliveroo los siguientes: la empresa, regula la forma y condiciones de cómo realizar la entrega, la forma de comportamiento de los colaboradores o riders; precisando expresas prohibiciones; dentro de las cuales tenemos, beber alcohol, el no consumo de sustancias psicotrópicas, prohíbe que el rider realice actividades que vayan en contra de las normas de la empresa; también existe la prohibición expresa que no se puede entrar con el casco puesto, al restaurante, y por consiguiente a las casas de los clientes.

La empresa es quien maneja la información del cliente, es decir la información sensible, además el cómo y cuánto se pagará por la entrega, sólo se dispone el porcentaje que se les asignará; la empresa es la única quien posee la información

que resulta relevante para que se pueda manejar el sistema de negocio de la plataforma. Algunos otros rasgos de laboralidad, que constituye un hecho verídico, es la empresa facilita, o entrega la mochila cubica, el soporte móvil y la batería externa, para el teléfono celular; una vez finalizado el proceso de onboarding, cuando el rider se dirige a la oficina a recoger los materiales, el mismo indirectamente, se encuentra obligado a pagar por estos instrumentos, puesto que sin ellos no se puede desarrollar las actividades.

Como siguiente punto de la investigación, se presenta el análisis del contrato suscrito entre los riders o colaboradores y la empresa de plataforma, es menester en todo trabajo de investigación señalar la base que da indicio a demostrar la no autonomía de los trabajadores, la empresa sostiene que el trabajo que realizan los riders, es un emprendimiento de los mismo, por ello lo califican como autónomos, es así, que quien realiza las entregas de los pedidos es independiente; desligándose la empresa del vínculo laboral.(Bustamante, 2019)

Es evidente, que, las actividades que se desarrollan bajo una inestabilidad laboral; además bajo un control muy estricto, por la plataforma digital, en atención a los horarios elegidos, rutas y el precio del reparto, si se incumplen alguna de ellas, se ejerce el poder disciplinario, materializándose en la desactivación de manera definitiva o parcial de la cuenta del rider. Secundando la idea del párrafo antecedente, todo lo antes mencionado son rasgos que evidencian la dependencia laboral y, sobre todo, la pérdida de derechos laborales; tal y como señalaremos en las cláusulas principales, que son de nuestro interés para la investigación, que se detallarán en los siguientes párrafos.

De igual modo, podemos denotar en la segunda cláusula del contrato referido se consigna:

“SEGUNDA: OBJETO DEL CONTRATO

Por medio del presente documento ----- contrata los servicios de EL LOCADOR, para que éste último se encargue de prestar el SERVICIO solicitado por LOS USUARIOS mencionado en la cláusula primera del presente contrato. (i) ----- no pondrá a disposición de EL LOCADOR dispositivo móvil alguno (en adelante, los “Terminales”) que sean

necesarios para la prestación del servicio. Es EL LOCADOR quien trabajará con su propio dispositivo móvil.

(ii) Los Terminales estarán habilitados con el software y la aplicación móvil desarrollada por ----- . La aplicación móvil permitirá a cada LOCADOR conocer en tiempo real las solicitudes realizadas por LOS USUARIOS.

(iii) ----- actúa como intermediario canalizando a través de los Terminales en posesión de EL LOCADOR las solicitudes realizadas por LOS USUARIOS. En ese sentido, -----en ningún caso se hace responsable del SERVICIO que EL LOCADOR preste a LOS USUARIOS”

Teniendo referencia a que los repartidores cuando aceptan los términos y condiciones del contrato ingresan, al lado informático que no se puede controlar, por este medio del contrato suscrito, estos tendrán que usar sus dispositivos como el móvil celular, la moto o ya sea bicicleta; aparte que ellos deberán adquirir la mochila, la que continuamente la utilizan para poder trasladar cada uno de sus micro tareas; esto hace imaginarnos que nos topamos frente a un trabajador sumamente autónomo.

El tan solo hecho de que el repartidor utilice cosas propias no quebranta su calidad de subordinado; como ya sabemos en la nueva era de economía colaborativa, se basa en la tecnología y está provista por la propia empresa, es así que la aplicación móvil va permitir que el repartidor acepte el pedido, y una vez teniendo el producto solicitado, en el lugar indicado para la entrega; el cliente va poder recibir información de la llegada de su producto por parte del aplicativo; resaltando indicios de laboralidad; porque se está controlando la información, pero no tan solo de los pedidos si no la información del cliente, y directamente la empresa es la que se encarga, no el repartidor porque es este quien tiene acceso a ella porque esta empresa se lo permite.

De otro lado se señala que la empresa es la que se encarga de regularizar las solicitudes de los pedidos, pero verdaderamente es que el repartidor quien trata con el cliente y se responsabiliza, y que está prestando el servicio de forma directa y personalísima, como ya se estima los pilares de la subordinación, dependencia

se manifiestan, en las nuevas formas de prestación de servicios, a través de diferentes manifestaciones.

La subsiguiente cláusula que nos incumbe es:

“SEXTA: RETRIBUCIÓN Y FACTURACIÓN

El precio quedará fijado y por escrito de forma previa y orientativa cada vez que un usuario de ----- solicite el servicio de un LOCADOR y vendrá fijado por la distancia recorrida por el LOCADOR, así como el tiempo en realizar el servicio. Las variables distancia (km) y tiempo () podrán ser actualizadas por parte de ----- con la periodicidad que estime oportuna, notificando previamente dichas modificaciones al LOCADOR. Cuando no sea posible medir de forma previa la distancia y el tiempo que recorrerá el LOCADOR debido al tipo de servicio solicitado por el USUARIO, por parte de ----- se calcularán una estimación del precio del servicio orientativo y una vez finalizado el mismo, se trasladará al LOCADOR el precio final del mismo. Adicionalmente al precio fijado en párrafo primero anterior de la presenta cláusula, en función de determinadas circunstancias excepcionales que siempre vendrán fijadas y comunicadas fehacientemente por ----- al LOCADOR, por parte de ----- se calculará unas cuotas de cobertura y/o complejidad adicional, consignando a través de ----- una estimación del precio del servicio orientativo y una vez finalizado el mismo, se trasladará al LOCADOR el precio final del mismo”.

Es evidente que el pago del repartidor queda adherido por la empresa de plataforma digital; la plataforma fija la tarifa por servicios y por otra parte por kilómetros recorridos por el reparto en el tiempo de espera ya acontecidos; teniendo en cuenta que existen 3 clases de pedido en la plataforma digital; el pedido partner (es con los cuales el establecimiento tiene ya un acuerdo y con el que la mayoría paga en efectivo por seguridad), el pedido non-partner (aquí la empresa no tiene un acuerdo establecido, aquí los pedidos son de recoger, pagar, entregar aquí la app te va indicar el método de pago)y transporte(solo tiene que recoger y entregar sin necesidad de pagar al momento de la entrega solo firmar virtualmente)

En resumen, es la plataforma quien recibe la contraprestación de los servicios brindados para los clientes; a manera de importancia para estos repartidores en consideración como si fuesen trabajadores autónomos. Mucho más fácil se gana el dinero se recalca que sobre todo es más adecuado y flexible porque puedes fijar tus horarios estableciendo las propias horas de reparto, los que más se adecuen a tu tiempo libre y generar ingresos. Queda claro que el pago de este será fijado por la empresa, no hay un derecho a una negociación de pagos dignos.

Como se ha señalado anteriormente, para determinar la existencia de una relación de trabajo abordaremos el análisis de algunas cláusulas del contrato para evidenciar el poder de dirección del empleador o los Variandi y la organización del trabajo de la empresa, del contrato que se celebran entre los riders y la empresa en mención, se cita la siguiente cláusula de contrato:

“Novena: Identidad corporativa de ----- y comunicaciones

- i. El LOCADOR no tiene permitida la utilización de distintivos corporativos tales como, camisetas, gorras, etc. La única excepción será el material que ----- le facilitará, en los términos y bajo el coste económico establecido por el mismo en cada momento según contenido del Anexo I adjunto, siendo decisión del LOCADOR proceder o no a su tenencia, tal como consta en el párrafo 2 de la Cláusula Primera.”

De la cláusula citada, se expresa claramente la exclusividad, en la que se encuentra integrada en el colaborador, al prestar los servicios brindados, el riders, deberá utilizar todos los utensilios, en el que aparezca la marca de la empresa, con la finalidad de publicitar, entonces desde este punto resulta ilógico sostener la autonomía del riders, según la marca la definición de autonomía, se prestará el servicio como mejor le parezca, portando o utilizando, lo que él decida, pues ello no se evidencia en las actividades, según la cláusula antes citada, se le obliga a portar los utensilios que la empresa les impone.

Además, al colaborador al prestarle los servicios, a nombre de la empresa de plataforma digital, él debe de exhibir la marca, de la misma forma, el rider debe hacerse responsable por los daños o accidentes que se pueden dar en la realización de sus actividades, con la finalidad de librarse de toda responsabilidad.

Como último punto, señalaremos la cláusula décimo primera del contrato que, presentamos como anexo, con la finalidad de analizar, para demostrar la dependencia, encubierta:

“DÉCIMO PRIMERA: OBLIGACIONES DE EL LOCADOR

Durante la vigencia del presente Contrato, EL LOCADOR deberá:

- ii. Contar con todas las licencias necesarias para la prestación de EL SERVICIO según detallado en el párrafo 6 de la cláusula séptima y en la cláusula octava.
- iii. Asegurarse de que los vehículos seleccionados para la prestación de EL SERVICIO estén siempre limpios y en óptimas condiciones (caja para la moto, cargadores etc.).
- iv. Prestar EL SERVICIO con el nivel de profesionalidad y diligencia propios de la actividad a desarrollar, con estricto cumplimiento de la normativa de seguridad, prevención y riesgos laborales en vigor y proporcionando, en su caso, a sus motorizados si los hubiera la formación, entrenamiento y documentación precisa para desempeñar EL SERVICIO de acuerdo con los estándares de calidad y seguridad requeridos.
- v. EL LOCADOR mantiene su derecho a retirar del servicio, previa notificación por escrito de -----, a aquellos motorizados que no cumplan con los estándares exigidos, y/o acumulen valoraciones negativas por parte de LOS USUARIOS. En caso de tratarse de EL LOCADOR individual actuando a título personal, ----- podrá resolver unilateralmente el presente Contrato, previa notificación a EL LOCADOR, si la media de las valoraciones realizadas por LOS USUARIOS en 02 (dos) meses precedentes es inferior a 3 como calificación.
- vi. Durante la prestación del servicio a LOS USUARIOS por encargo de ----, EL LOCADOR está prohibido de portar armas blancas o de fuego, objetos punzocortantes, prestar servicios bajo efectos de alcohol, drogas, estupefacientes, alucinógenos, fármacos que generen somnolencia o afecten el comportamiento de la persona, y/o similares”.

De la cláusula, plasmada, en los párrafos precedentes, se evidencia que la empresa, impone, a los riders que prestar servicios para su plataforma digital, las condiciones, para la realización de los servicios, no se puede afirmar por parte de la empresa, que ellas son sugerencias para los riders, puesto que han sido consideradas como obligaciones del locador, es así que su incumplimiento trae como consecuencia la resolución del contrato, señalando en el párrafo quinto de la cláusula citada.

No obstante, la imposición antes señalada, se suma a aquella que se localiza, en la cláusula octava, en la misma se puntualizan las características del vehículo, y los estándares de excelencia, que se deben de cumplir, eliminando, todo los rasgos de capacidad de gestión y organización del trabajo por parte del rider; él solo se limita a cumplir con todo lo que la empresa ha ordenado, en el momento de prestar el servicio; en deducción a ello no se puede señalar que el rider, posee una autonomía, debido a que es la empresa, quien fija todas las pautas que se deben de seguir, por el contrario, su incumplimiento lleva a imponerse sanciones.

Del mismo modo, la empresa, mediante los algoritmos de la plataforma digital, monitoriza de forma constante y persistente al rider, con la remisión de mensajes que contiene las indicaciones relacionadas con el pedido y su desarrollo del mismo; además pide explicaciones, si se ocasiona retrasos, en la entrega.

Bajo la misma óptica, resulta demasiado evidente, la incompatibilidad con el trabajo autónomo, el repartidor se encuentra sometido, a un sistema de calificación o puntuación de forma continua, evidenciándose en las estadísticas sobre el tiempo en el que se realizan los repartos, pedidos que se rechazan y la disponibilidad que presentan; que se acompañan de indicaciones y llamadas de atención, que tratan de encubrir.

Como señalamos anteriormente, la empresa, envía mensajes al rider, utilizando la plataforma digital, con la finalidad de que mejoren su desempeño en el trabajo; se les incita a que mejoren el tiempo en la entrega, tal y como se señala: “ ¡sabemos que ya has realizado el recojo del pedido, pero se evidencia que no te mueves, del lugar de pedido, ponte en movimiento!”. (Gutiérrez, 2018)

Como otro punto importante se resalta que se ha formado una necesidad de establecer nuevas normas, que reemplacen los reglamentos obsoletos que no abarcan la nuevas perspectivas del derecho laboral; siendo un punto de partida para que se creen nuevas regulación que incluya a este tipo de empleo que se encuentra ligado a la plataforma digital, las mismas amparan su modalidad de trabajo en un modelo de economía participativa que es opuesto al sistema de economía capitalista cuya finalidad es promover la democracia y justicia económica, que tiene como pilar la solidaridad humana. (Martilla y Martínez, 2018).

Dichas advertencias, pueden materializarse o valorarse como el poder de fiscalización, más aún, si se consideran como una especie de régimen de disciplina y comportamiento, que en todos los extremos ha sido diseñado por la empresa; puesto que tal como el retraso, en la entrega, la no utilización del logo, son penalizados.

Podemos precisar, que con la referencia al régimen disciplinario en la cláusula séptima del contrato citado; la empresa dispone que una vez que se concluye el servicio, el rider estará sometido a una evaluación, que la misma envía a los usuarios para valorar la entrega y mediante ello se les asigne una puntuación, con referencia a la calidad del servicio; de ser la puntuación negativa la empresa, sanciona al riders, colocándolo en la tabla en la parte inferior; evidenciándose de esta manera, que el rider, se encuentra al mando de la empresa.

Resulta importante señalar, que si bien en el contrato no se establece ninguna disposición, sobre el horario del servicio, sólo se señala en la primera cláusula, que el repartidor se coge a su propio horario; a pesar de ello, en diversas jurisprudencias, como se señaló anteriormente, se ha probado que el rider tiene una jornada laboral de cuarenta horas, y la elección del horario depende de la productividad y puntuación que tienen cada uno de ellos, demostrándose una vez más la subordinación; además como preciso en puntos antecedentes, ellos tienen que señalar su horario con anticipación y dentro de las tres franjas de horario que se señala por la empresa.

Siguiendo con otro indicio de poder de dirección, se manifiesta, en cuando la empresa es quien designa a través de la plataforma digital la persona en particular

que realizará el servicio; la misma empresa evalúa provisoriamente la demanda y designa el número de riders por cada franja de horario, todo ello se desarrolla mediante la plataforma.

En conclusión, estos, son algunos de los muchos elementos que nos inducen, a precisar que la dependencia de los riders con la empresa de plataforma, además que su prestación de servicios se presta de forma uniforme y conforme a los lineamientos, disposiciones y criterios que son establecidos por ella; evidenciándose que en su contrato se trata de encubrir el vínculo de naturaleza laboral con uno de naturaleza civil; o mejor dicho se encubre la dependencia con la autonomía.

Finalmente se culmina este capítulo con la manifestación de un glosario de términos:

Actualidad: referido al tiempo presente, a lo que está sucediendo ahora.

App: se utiliza para referirse a una aplicación o para dispositivos móviles y tabletas.

Colaboradores: Persona que labora en conjunto con otros en la realización de una tarea común.

Código Qr: es un código de barras bidimensional que puede recopilar los datos codificados online.

CrowdFlower: Plataforma para ganar dinero mediante pequeños trabajos

Delivery: o también llamado reparto entrega de comida a domicilio, no solo comida sino entre otras cosas.

Derecho repensado: es el replanteamiento continuo para formular nuevas categorías y para cuestionar cómo se abordan las discusiones centrales sobre los principales problemas que aquejan a la sociedad.

Digitalización: es un proceso de la tecnología digital que sirve para registrar continuamente.

Economía colaborativa: es un modelo de mercado que se basa en el cambio de servicios o bienes, ya sea a cambio de otros servicios o de dinero.

Flexibilidad: es un modelo de trabajo que se encarga de regular los derechos laborales con el fin de reducir las obligaciones de la empresa.

Freenlace: es quien trabaja de forma independiente ofreciendo sus servicios a empresas.

Gig economy: es un sistema de mercado libre que radica en un contrato o trabajo independiente ejecutado de forma temporal o a corto plazo.

Indefensión laboral: está referido a aquella situación procesal en la que la parte se ve limitada o despojada por el órgano jurisdiccional de los medios de defensa.

Principio de primacía de la realidad: es aquel por el cual en caso de disconformidad entre lo que ocurre en la realidad y lo que se ha plasmado en los documentos, debe darse importancia a lo que surge en la práctica.

Plataformas digitales: es un lugar de Internet que sirve para almacenamiento de diferentes tipos de información tanto personal como de negocios.

Precarización: es la inseguridad y la falta de garantía de condiciones socioeconómicas mínimas y suficientes para una supervivencia digna

Riders: es aquel repartidor que ejecuta entregas de pedidos a domicilio, o cualquier otro destino.

Vacío Legal: es la ausencia de reglamentación legislativa en una materia específica.

III. METODOLOGÍA

3.1. Diseño y tipo de investigación

- **Diseño:** Es cuantitativo, debido a que se realizó un trabajo de campo a través de la recolección de datos, utilizándose técnicas estadísticas para la comprobación de la hipótesis planteada a través del instrumento del cuestionario, que fue aplicado para obtener un resultado final, por ello la investigación se basó en la utilización de técnicas estadísticas para llegar a conocer la realidad en la que se encuentra inmersa nuestra sociedad. Desde otro punto de vista, el estudio parte de una idea íntimamente ligada a la problemática que se encuentra en nuestra sociedad, una vez la problemática ha sido delimitada, se derivan objetivos tanto generales como específicos y la pregunta que es materia de la investigación.
- **Tipo:** El tipo de investigación que se utilizó, es descriptivo - experimental, debido a que se empleó libros, además de un trabajo de campo investigativo, se aplicó la siguiente técnica que es la encuesta de manera virtual, debido a la emergencia sanitaria y se tuvo como apoyo al siguiente instrumento que fue el cuestionario.
- **Nivel:** El empleado fue correlacional, porque se dio la interpretación de la relación entre una variable y otra.

3.2. Variables y Operacionalización

Así mismo las variables que se utilizó en la investigación fueron, una variable independiente y dos variables dependientes, las cuales se detallan a continuación:

Variable Independiente: Derechos de los riders

- **Definición Conceptual:** (Orsini y Jackson G 2019) “Los Derechos que deben de reconocer a los trabajadores y trabajadoras de plataformas digitales; jornada autónoma, seguridad laboral, transparencia de toma de decisiones y control de la arbitrariedad, derecho a sindicalización”. (p.7-8)

- **Definición Operacional:** Una plataforma digital puede requerir dos tipos de trabajo, el primer grupo de trabajadores se encuentran enmarcados en los aspectos de los administrativos; el segundo gran grupo sería el de los trabajadores de reparto; los primeros no necesitan una regulación dado que sus tipos de actividades se encuentra contemplada por la normativa, mientras que el grupo más grande de trabajadores encuentra un vacío legal dentro de la norma laboral.
- **Dimensiones:** Restricción de derechos
- **Indicadores:** Derecho comparado, Vulneración, Desprotección Laboral.
- **Escala Medición:** Nominal

Variable Dependiente:

Primera variable dependiente: Derecho repensado.

- **Definición conceptual:** Goerlich (2016):
Desde el derecho repensado, frente a las nuevas tecnologías, como las plataformas virtuales que implican la desaparición de lo tradicional, trayendo nuevos paradigmas de impacto para las nuevas contrataciones de trabajo, generando así la gran pregunta ¿si son autónomos o independientes?, es por ello que es repensado porque su configuración de laboralidad está sujetos a condiciones como el no reconocimiento de algunos derechos. (p.173)
- **Definición Operacional:** Se entiende con el derecho repensado, que tanto los trabajadores de plataformas digitales, van a poder mejorar las condiciones en la que ellos laboran ya que no son las más correctas frente a accidentes no previstos, ya que a estos firman solo un contrato civil, que es muy diferente a firmar un contrato habitual en la escala global de los nuevos empleos.

- **Dimensiones:** Doctrina
- **Indicadores:** Artículos, Revistas científicas, Conferencias.
- **Escala:** Nominal

Segunda variable dependiente: Indicios de laboralidad.

- **Definición conceptual:** Todolí, S. (2019):
 “Los indicios de laboralidad, son las diferentes manifestaciones, que existen, entre un colaborador que presta la realización de sus servicios y el contratante o persona que contrata los servicios; mediante, los indicios se permiten identificar si la primera persona se encuentra, en subordinación de la segunda, o si en no lo es”. (p.4)
- **Definición operacional:** Se comprende por indicios de laboralidad, a aquellos rasgos o características laborales que se presentan, en una relación civil, que desvirtúa está y la convierte, en una relación de carácter laboral; para ello deben de probarse, la existencia de estos rasgos de laboralidad; como principal la subordinación, del colaborador hacia la persona que contrata sus servicios.
- **Dimensiones:** Legislación Nacional, Legislación Internacional.
- **Indicadores:** Doctrina, Jurisprudencia Nacional, Jurisprudencia Internacional, Recomendación 198 OIT.
- **Escala:** Nominal

3.3. Población, muestra y muestreo

Población: que se utilizó, en el trabajo de investigación está constituida por la siguiente población:

- 9136 Abogados, inscritos en el Ilustre Colegio de Abogados de Lambayeque.
- 1000 trabajadores de plataformas digitales.

- **Criterios de inclusión:** Se tomó en cuenta a abogados laboristas y colaboradores de plataformas digitales de la provincia de Chiclayo.
- **Criterios de exclusión:** Para esta investigación no se tomó en cuenta los operadores jurídicos que no son especialistas en la materia laboral.

Muestra: La muestra que se tomó en cuenta en la investigación:

- 40 abogados especialistas en materia laboral y
- 10 colaboradores de plataformas digitales

Muestreo: El trabajo de investigación se llevó a cabo utilizando el siguiente muestreo no probabilístico selectivo por conveniencia, conforme a la naturaleza de la investigación, dado que la carrera de derecho se establece como una ciencia social; utilizándose un procedimiento de acuerdo a los criterios de inclusión y exclusión.

Unidades de análisis: Estuvo conformado por abogados laboristas de Chiclayo y de la misma forma por colaboradores de plataforma digital.

3.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos:

Para el trabajo de investigación se utilizó la técnica de la encuesta aplicándose mediante su instrumento el cuestionario dirigido a diferentes abogados especialistas en derecho laboral pertenecientes a la jurisdicción de Lambayeque cuya finalidad fue determinar el grado de conocimiento que tiene la muestra sobre el tema que se pretendió estudiar.

- **Técnicas:** Se utilizó en la investigación la técnica de la encuesta ya que fue idónea para la obtención de la información requerida.
- **Instrumento:** Se empleó para la recolección de la información, es el Cuestionario, el que nos permitió recoger la información necesaria para nuestra investigación; que ha contenido preguntas dicotómicas que respondieron nuestra población. Se aplicó el instrumento planteado por medios digitales por la coyuntura nacional que se está percibiendo cuya

finalidad fue cumplir con el número de encuestas planteadas y poder contrastar la hipótesis de nuestra investigación.

- **Validación de Instrumento:** El instrumento fue aprobado y validado por el asesor temático.
- **Confiabilidad del Instrumento:** En base al instrumento, este se procesó por un experto en la materia estadística, con la finalidad de medir el grado de confiabilidad.

3.5. Procedimiento: Con la finalidad de recabar información, para la investigación; fue de forma virtual mediante formulario google drive, utilizando un link que se envió a la muestra en atención al estado de emergencia que se afronta.

3.6. Método de análisis de datos: El trabajo de investigación por ser de enfoque cuantitativo se desarrolló bajo el método de análisis deductivo, en base a que la hipótesis que se planteó, sirvió para dar una posible respuesta al problema planteado, así como analizar en base a los resultados de la encuesta aplicada.

3.7. Aspectos éticos: Referente al aspecto ético, se señaló que se cuentan con todos los parámetros establecidos por la Universidad Cesar Vallejo cumpliéndose con normas APA y filtrado por el programa Turniting, en base al principio de autenticidad, transparencia y honestidad. En cuanto a la investigación los aspectos éticos que se tomaron en cuenta son: Manejo de las fuentes relacionadas al tema tratado, se presentó el planteamiento con claridad en los objetivos de la investigación, se hizo énfasis en la transparencia que se tuvo al recolectar datos y procesarlos manteniendo la confidencialidad, finalmente el desarrollo y estudio con profundidad el tema.

En tal sentido el manejo de las fuentes relacionadas al tema tratado: Se realizó la respectiva revisión de la literatura, se recopiló la información y se citó de manera correcta, ya que se diferencia las aportaciones de diversos

autores, de nuestras propias aportaciones. Al plasmar los objetivos desde el principio se hicieron de una manera precisa, concisa y clara; fue muy importante a nuestro modo de ver y dar a conocer los objetivos que persigue nuestra investigación, antes de que se ingrese en el campo de la misma; infiriéndose hasta qué punto se debió llegar. Concluyéndose que no se manipularon de acuerdo al provecho personal del autor.

Transparencia que se tuvo al recolectar datos y procesarlos: En el trabajo de investigación se narra tal y como se dieron los sucesos. Es importante señalar que no se manipularon los resultados que esta produjo. Referente al criterio de confidencialidad en la investigación se realizó una encuesta con instrumento de cuestionario en la cual los datos fueron procesados guardando la identidad de los encuestados.

IV. Resultados

4.1. Tabla 1

Condición de los encuestados

PROFESIONAL	Abogados	Total
Cantidad	40	40
Porcentaje (%)	100 %	100%

Fuente: Investigación propia

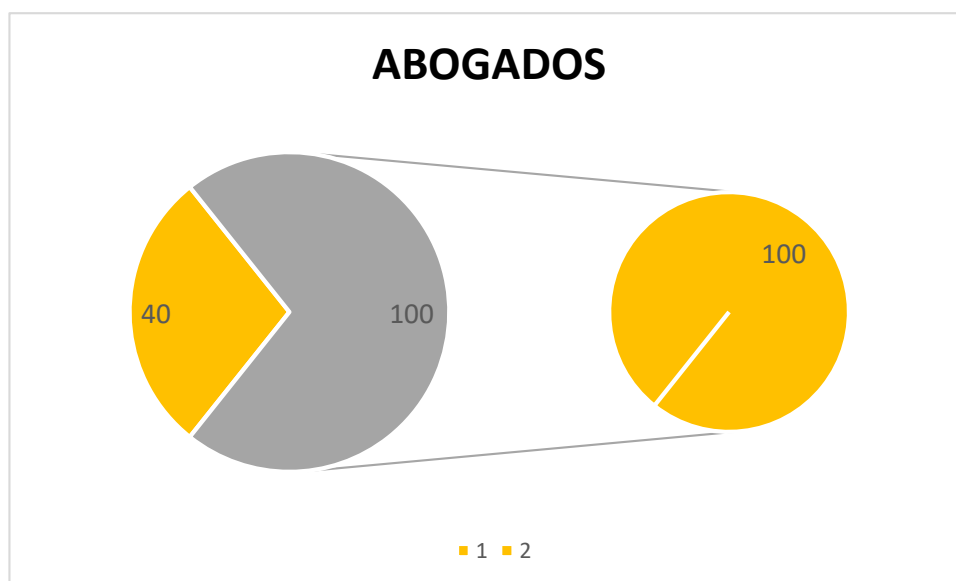


Figura 1. Investigación propia

En la Tabla y Figura 1, en relación a la condición de los encuestados, donde se aprecia que, el 100% son abogados.

4.2. Tabla 2

¿Conoce usted de alguna norma que, reconoce derechos de los riders de plataforma digital?

Respuesta	Pregunta N°01	
	Abogados	
	n	%
Si	0	0
No	40	100
Total	40	100

Fuente: Investigación propia



Figura 2. Investigación propia

De acuerdo a la Tabla y Figura 2, se observa que 100% de abogados por unanimidad no tienen conocimiento de alguna norma que reconozca derechos a los riders de plataforma digital.

4.3 Tabla 3

¿Considera usted que, es importante reconocer los derechos de los riders de plataforma digital, teniendo en cuenta la labor que realizan?

Respuesta	Pregunta N°02	
	Abogados	
	n	%
Si	34	85
No	6	15
Total	40	100

Fuente: Investigación propia

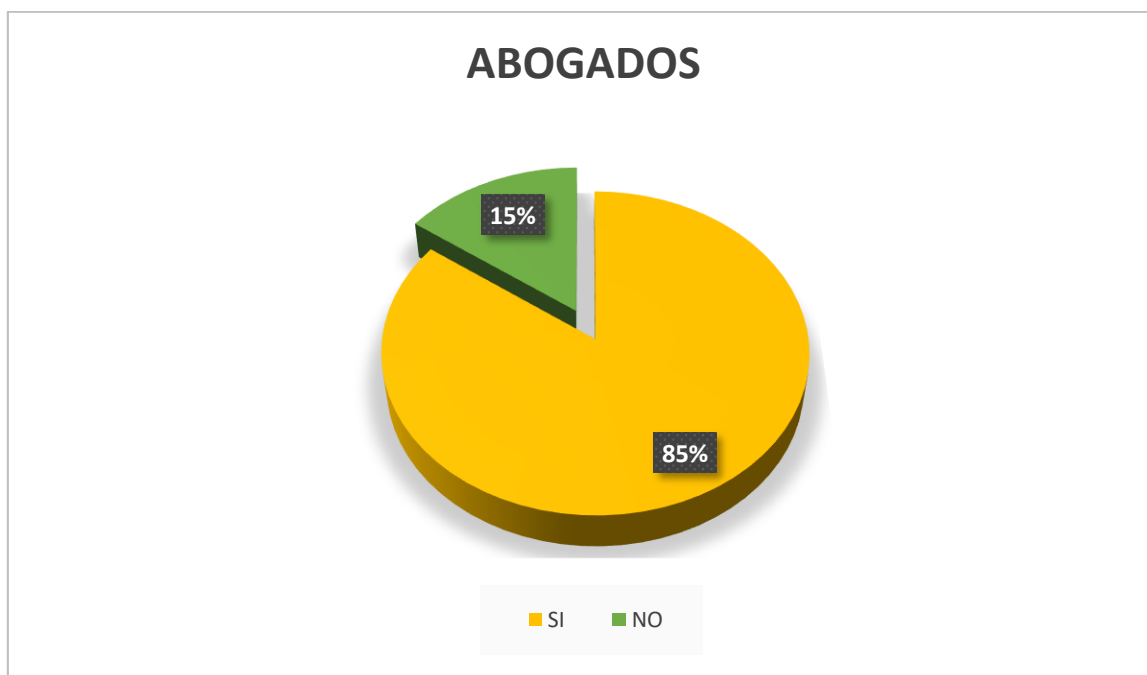


Figura 3: Elaboración propia

En la Tabla y Figura 3, se muestra que 85% de abogados refirieron que es importante reconocer, derechos de los riders de plataforma digital, teniendo en cuenta la labor que realizan, pero el 15% argumentaron lo opuesto.

4.4 Tabla 4

¿Considera usted, que el derecho laboral ha evolucionado, con el avance de la tecnología?

Respuesta	Pregunta N°03	
	Abogados	
	n	%
Si	36	90
No	4	10
Total	40	100

Fuente: Investigación propia

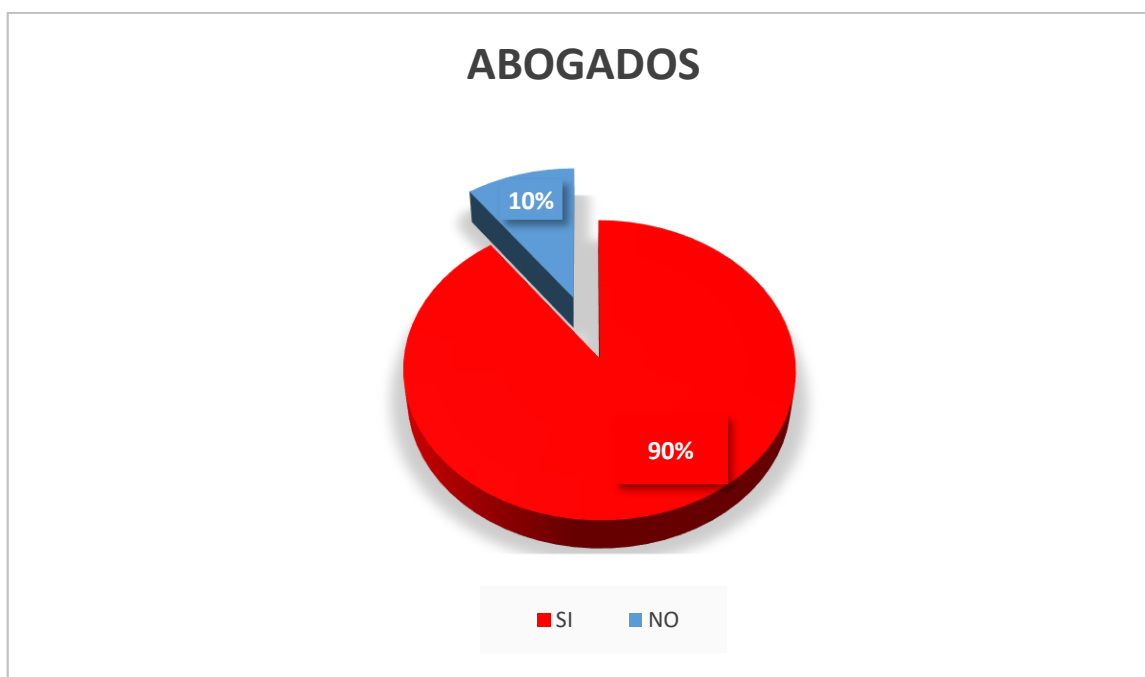


Figura 4: Elaboración propia.

De acuerdo a la Tabla y Figura 4, se observa que 90% de abogados argumentaron que el derecho laboral ha evolucionado, con el avance de la tecnología, pero el 10 % señalaron que el derecho laboral pese al paso del tiempo y el avance de la tecnología, sigue siendo una rama del derecho sin evolución.

4.5 Tabla 5

¿Cree usted, que se les debería reconocer algunos derechos laborales a los colaboradores de plataformas digitales?

Pregunta N°05		
Respuesta	Abogados	
	n	%
Si	34	85
No	6	15
Total	40	100

Fuente: Investigación propia

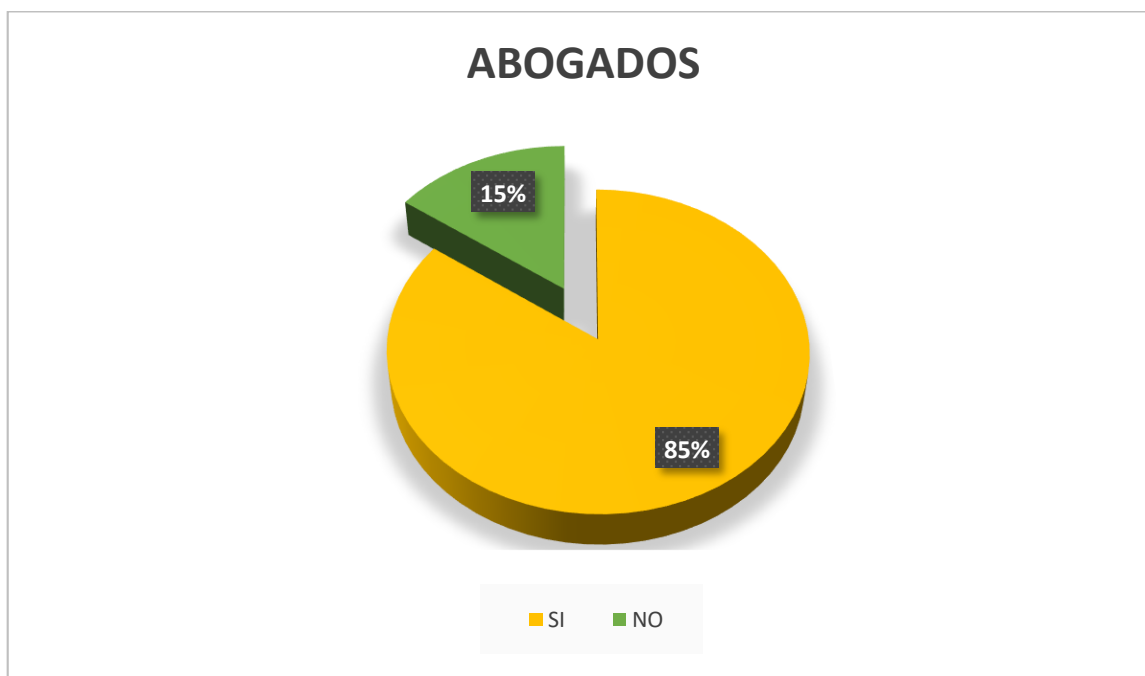


Figura 7: Elaboración propia.

En la tabla y figura 5, se aprecia que los abogados en un 85% consideraron que se les debería reconocer algunos derechos laborales a los colaboradores de plataformas digitales, entretanto el 15% refirieron que no debe realizarse dicho reconocimiento.

4.6 Tabla 6

¿Considera usted adecuado que, los riders no gocen de derechos laborales, al demostrarse la configuración de la dependencia?

Pregunta N°06		
Respuesta	Abogados	
	N	%
Si	2	5
No	38	95
Total	40	100

Fuente: Investigación propia

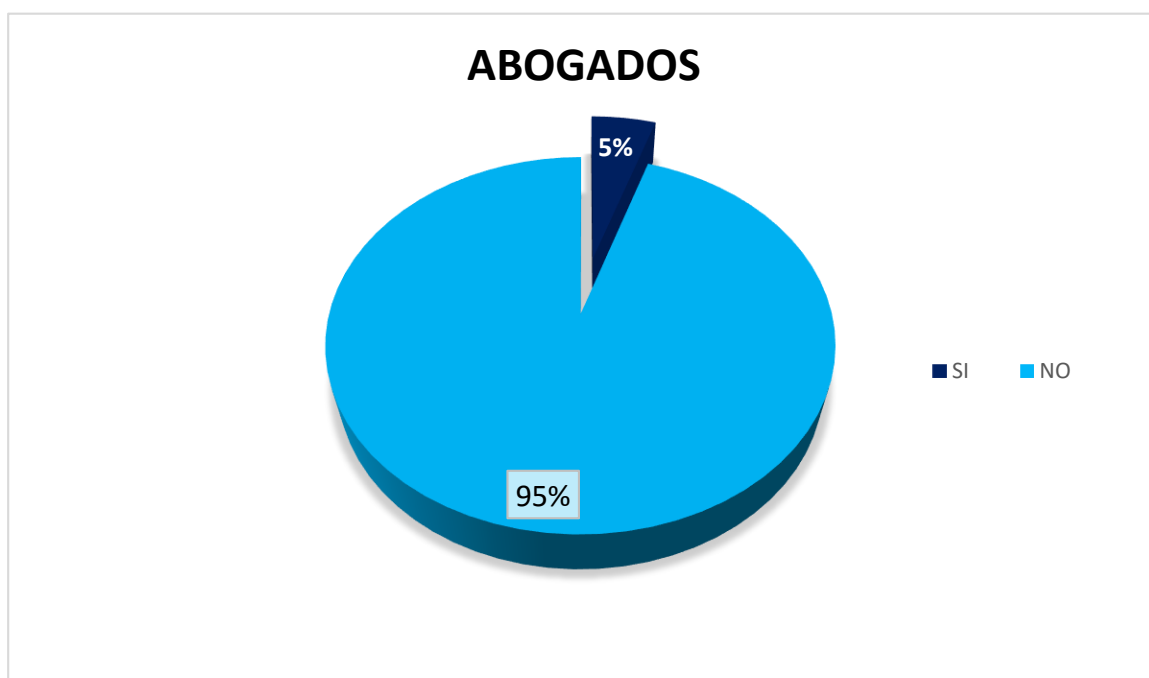


Figura 6: Elaboración propia.

En la Tabla y Figura 6, se aprecia que 95% de abogados consideraron que no es adecuado que los riders no gocen de derechos laborales, al demostrarse la configuración de la dependencia, entretanto que 5% refirieron que si lo es.

4.5 Tabla 7

¿Desde su punto de vista, tomando en consideración el principio de la primacía de la realidad, existen indicios de laboralidad, en los colaboradores de plataformas digitales, en la realización de sus actividades?

Pregunta N°07			
Respuesta	Abogados		
	n	%	
Si	34	85	
No	6	15	
Total	40	100	

Fuente: Investigación propia

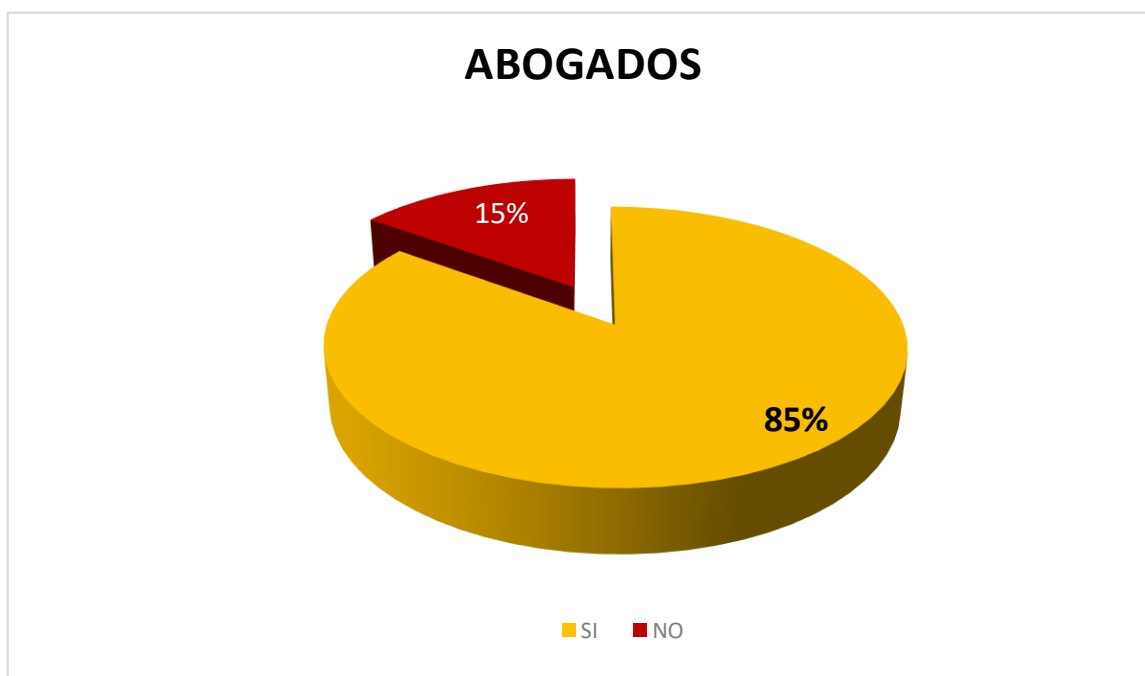


Figura 7: Elaboración propia.

En la Tabla y Figura 7, se aprecia que 85% de abogados consideraron que por el principio de la primacía de la realidad si existen indicios de laboralidad en los colaboradores de plataformas digitales en la realización de sus actividades, pero 15% precisa lo contrario

4.8 Tabla 8

¿Usted considera que, en el Perú, los riders de plataformas digitales cuentan, con una adecuada protección laboral?

Respuesta	Pregunta N°0	
	N	Abogados
Si	6	15
No	34	85
Total	40	100

Fuente: Investigación propia

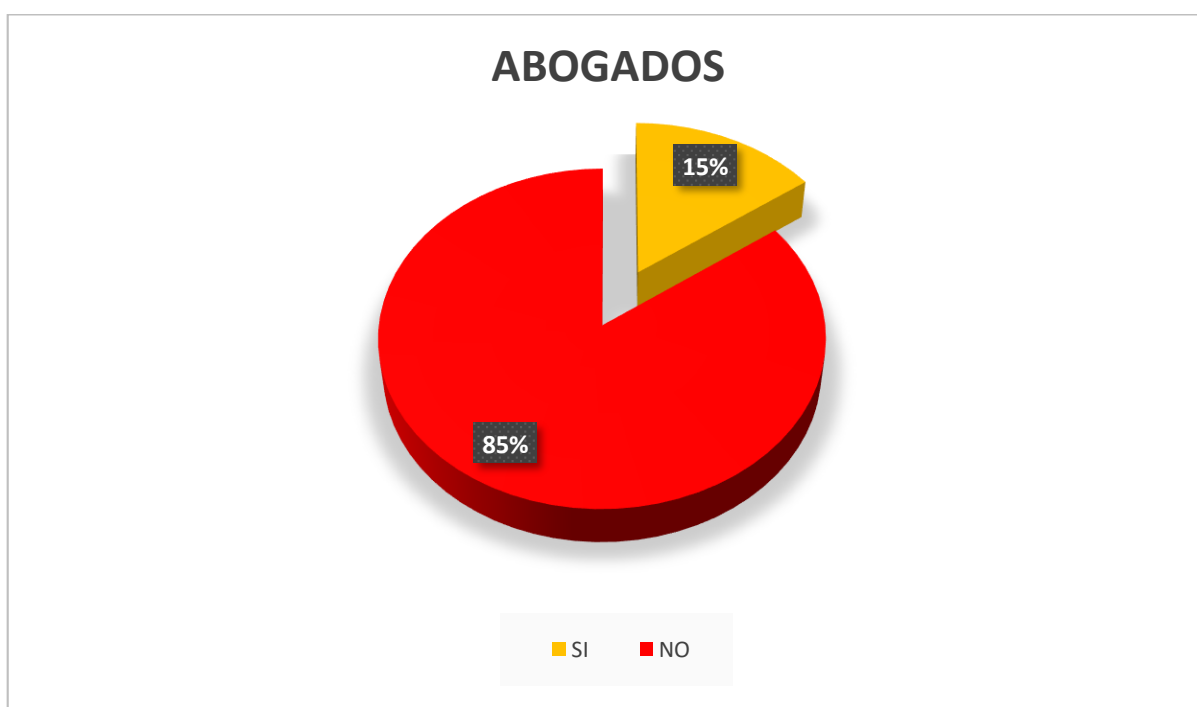


Figura 8: Elaboración propia.

De acuerdo a la Tabla y Figura 8, se observa que los abogados en un 85% señalaron que en el Perú los riders de plataformas digitales no cuentan con una adecuada protección laboral, pero 15% señalaron lo contrario.

4.9 Tabla 9

¿Considera adecuado, que se emita una norma laboral especial que regularía a los riders de plataformas digitales, para no dejarlos en estado de indefensión laboral?

Pregunta N°08		
Respuesta	Abogados	
	n	%
Si	35	87
No	5	13
Total	40	100

Fuente: Investigación propia

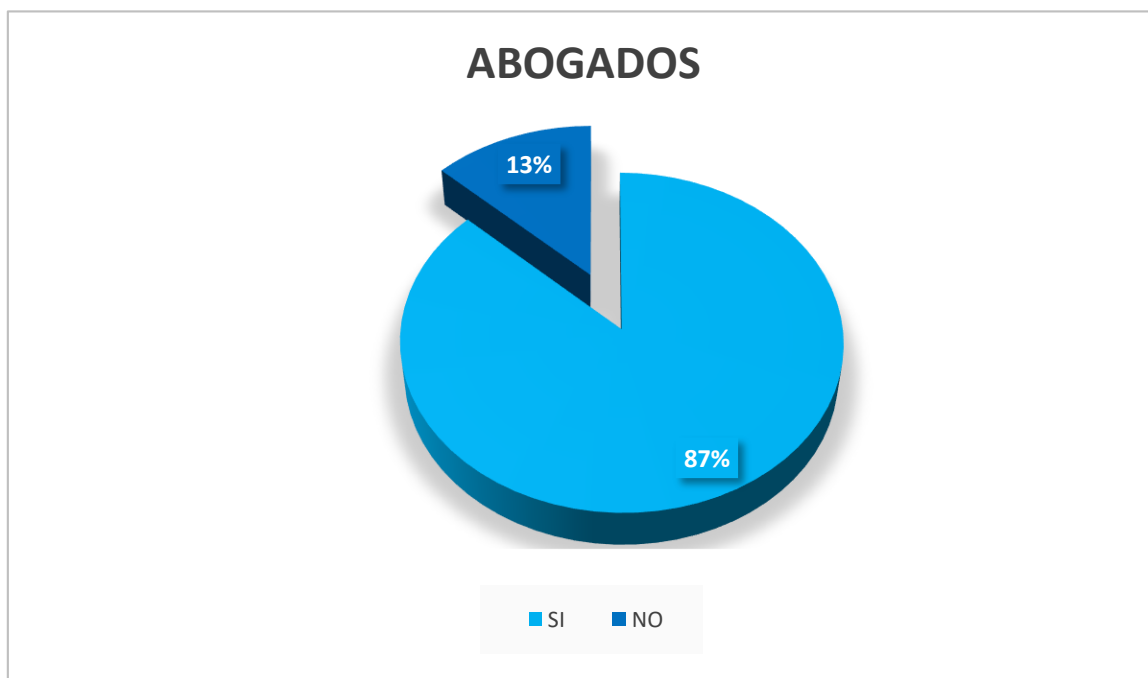


Figura 9: Elaboración propia.

De acuerdo a la Tabla y Figura 9, se observa que los encuestados en un 87% refirieron que es adecuado que se emita una norma laboral especial que regularía a los riders de plataformas digitales, para no dejarlos en estado de indefensión laboral, mientras tanto el 13% piensa lo contrario.

4.10 Tabla 10

Condición de los encuestados

PROFESIONAL	Riders	Total
Cantidad	10	10
Porcentaje (%)	100 %	100%

Fuente: Investigación propia

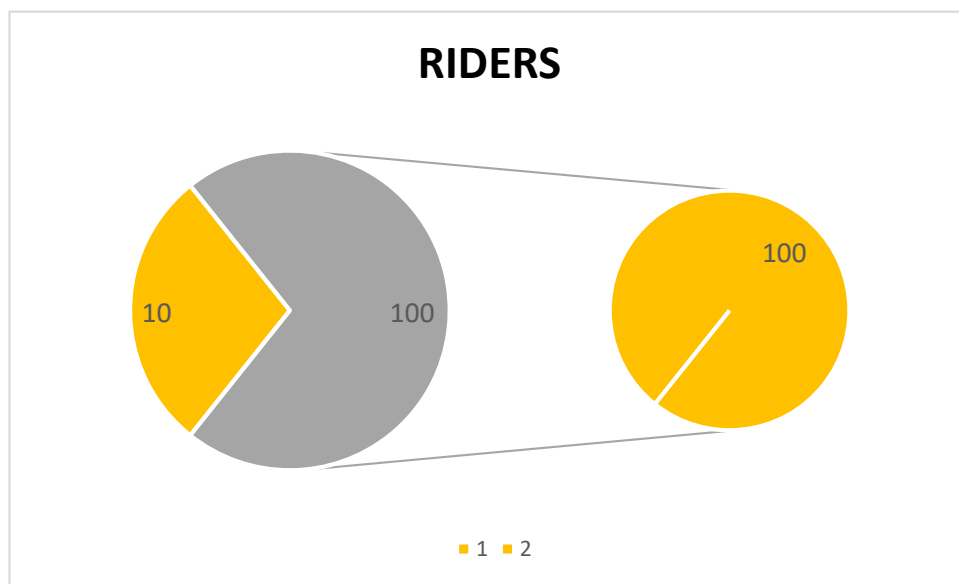


Figura 10: Investigación propia

En la Tabla y Figura 10, se aprecia la condición de los encuestados es de riders en su totalidad.

4.11. Tabla 11

¿Por la realización de sus actividades usted se considera como trabajador dependiente o autónomo?

Pregunta N°01		
Respuesta	Riders	
	n	%
Si (Dependiente)	9	90
No (Autónomo)	1	10
Total	10	100

Fuente: Investigación propia

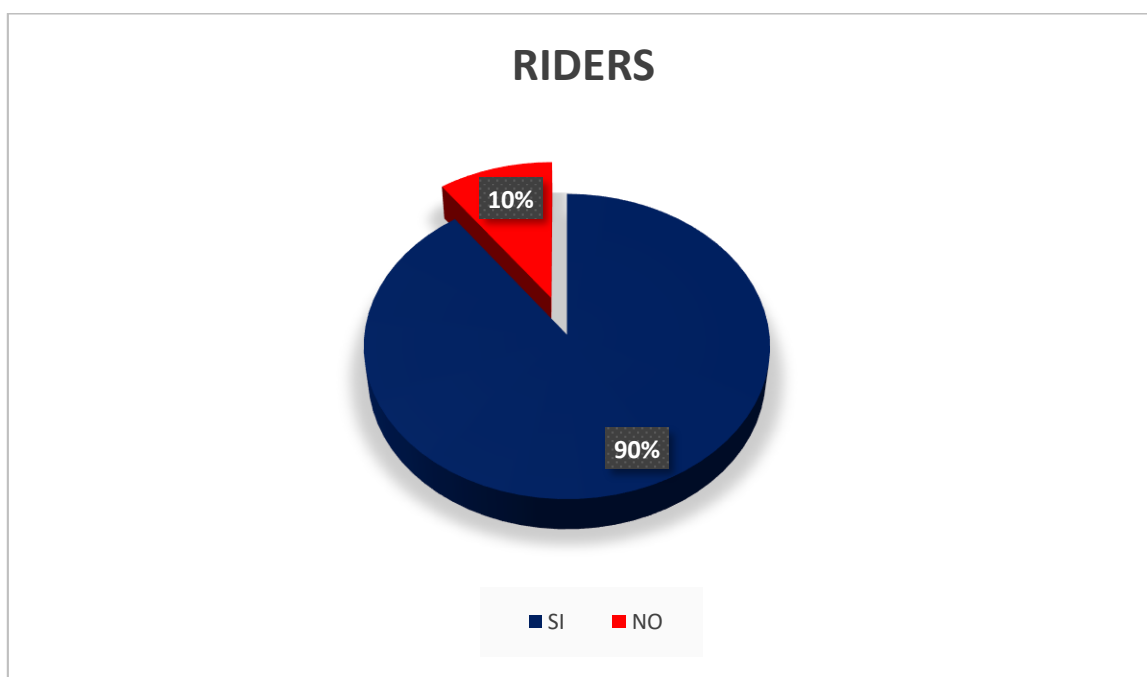


Figura 11: Investigación propia

De acuerdo a la Tabla y Figura 11, se observa que 90% de riders refirieron que por la realización de sus actividades se consideran como trabajadores dependientes, pero el 10% argumentaron que no.

4.12. Tabla 12

¿Los términos y condiciones del contrato que firman, pueden ser negociados por usted y la empresa?

Pregunta N°02			
Respuesta	Riders		%
	n		
Si	0		0
No	10		100
Total	10		100

Fuente: Investigación propia

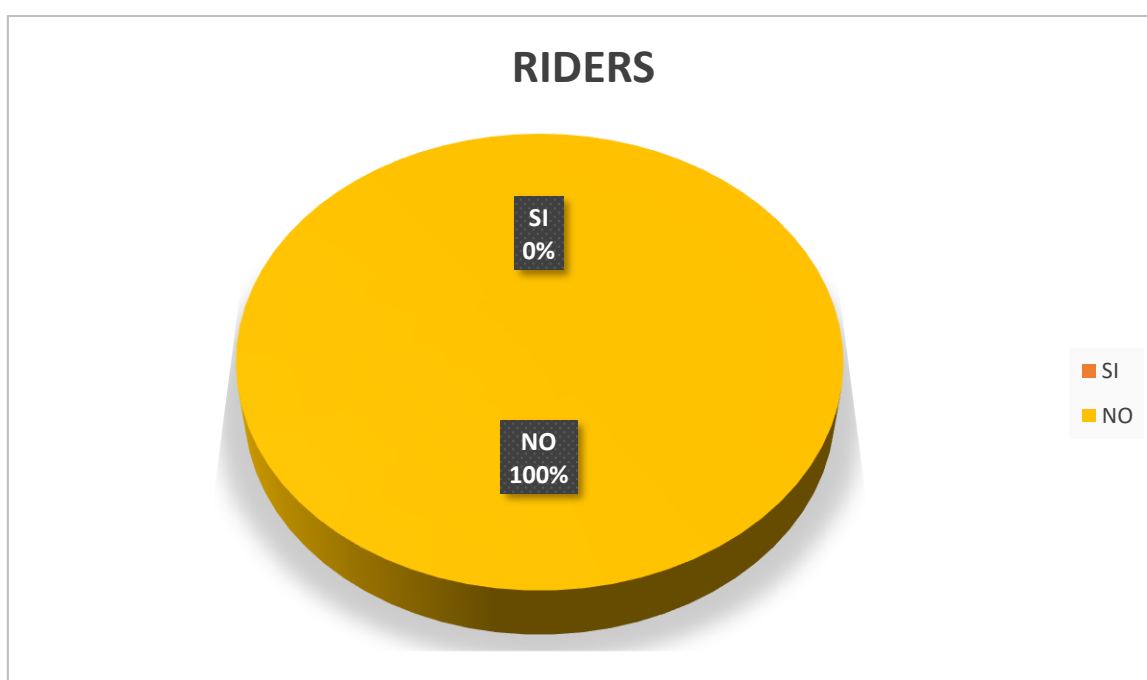


Figura 12: Elaboración propia

En la Tabla y Figura 12, se muestra que los encuestados por unanimidad refirieron que por los términos y condiciones del contrato que firman no pueden ser negociados por ellos, sino que es la empresa quien dispone.

4.13. Tabla 13

¿En otras labores que realizó el empleador le marcaba la ruta y el tiempo que usted debería hacer la entrega?

Pregunta N°03			
Respuesta	Riders		
	n	%	
Si	10	100	
No	0	0	
Total	10	100	

Fuente: Investigación propia

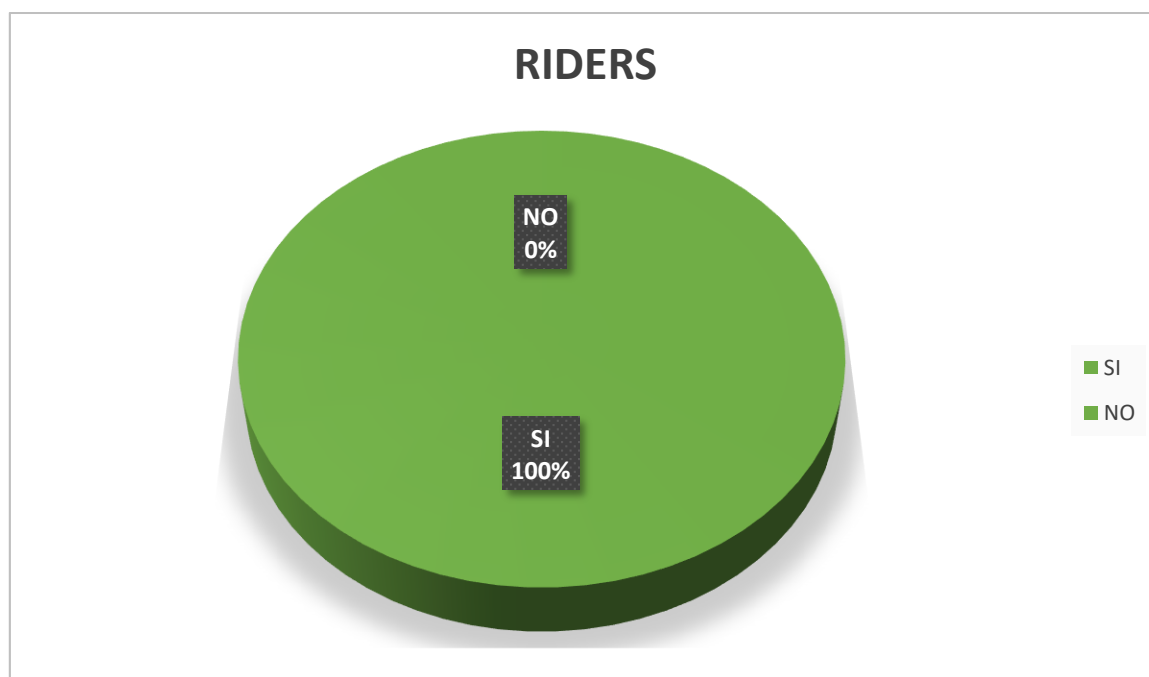


Figura 13: Elaboración propia.

De acuerdo a la Tabla y Figura 13, se observa que 100% de los encuestados argumentaron que en otras labores que realizaron el empleador si les marcaba la ruta y el tiempo que deberían hacer la entrega.

4.14. Tabla 14

¿En otra empresa en la que laboró le permitían poder negociar el tarifario (teniendo en cuenta que la plataforma establece las tarifas)?

Pregunta N°04			
Respuesta	Riders		%
	n		
Si	9		90
No	1		10
Total	10		100

Fuente: Investigación propia

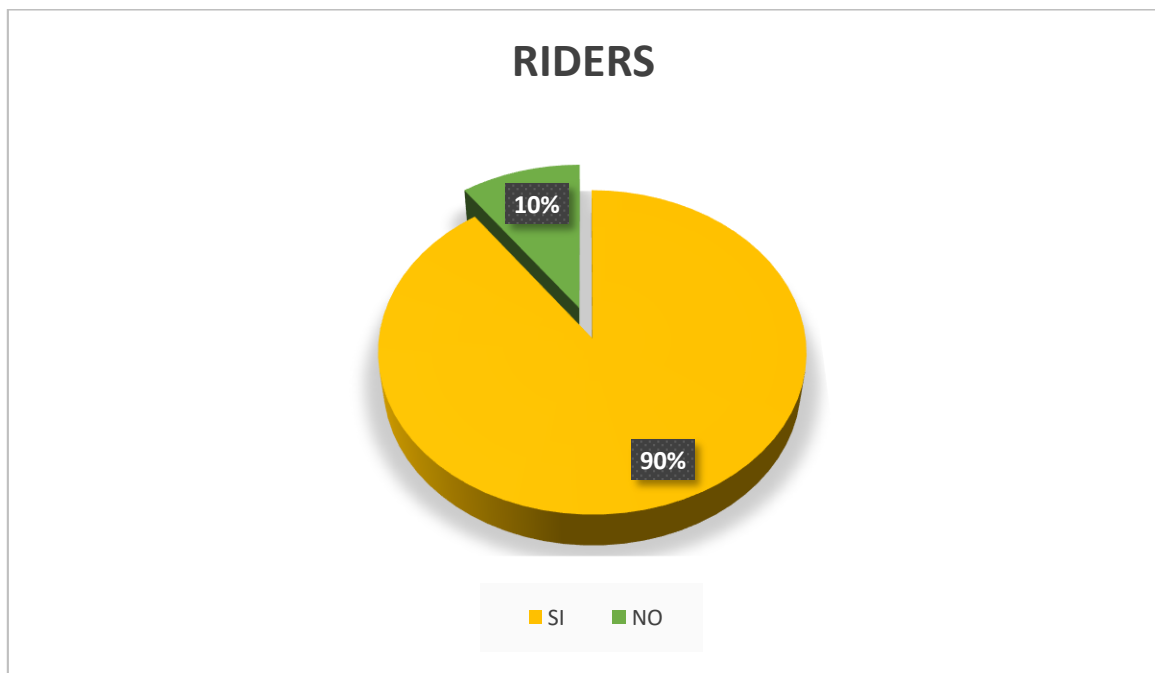


Figura 14: Elaboración propia.

En la Tabla y Figura 14, se aprecia que 90% de riders consideraron que en otras empresas en las que laboraron se les permitían poder negociar el tarifario, mientras que el 10% señalaron lo contrario.

4.15. Tabla 15

¿Al sufrir un accidente, en la realización de sus actividades, la empresa para la que brinda los servicios, cubre los gastos?

Pregunta N°05			
Respuesta	Riders		%
	n		
Si	0		0
No	10		100
Total	10		100

Fuente: Investigación propia

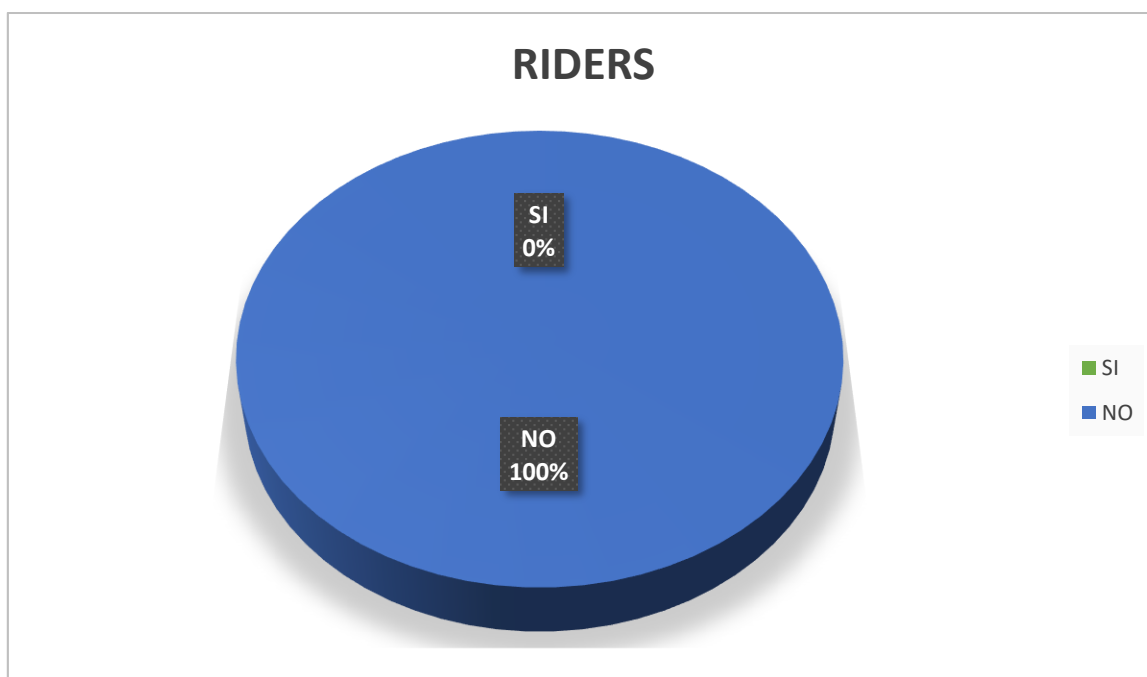


Figura 15: Elaboración propia.

En la Tabla y Figura 15, se aprecia que los encuestados por unanimidad señalaron que, al sufrir accidentes en la realización de sus actividades, las empresas para las que brindan sus servicios no cubren sus gastos.

4.16. Tabla 16

¿Cree usted que la labor que, realiza como rider de la plataforma virtual, tendría que tener un tipo de contratación especial?

Pregunta N°06			
Respuesta	Riders		%
	n		
Si	9		90
No	1		10
Total	10		100

Fuente: Investigación propia

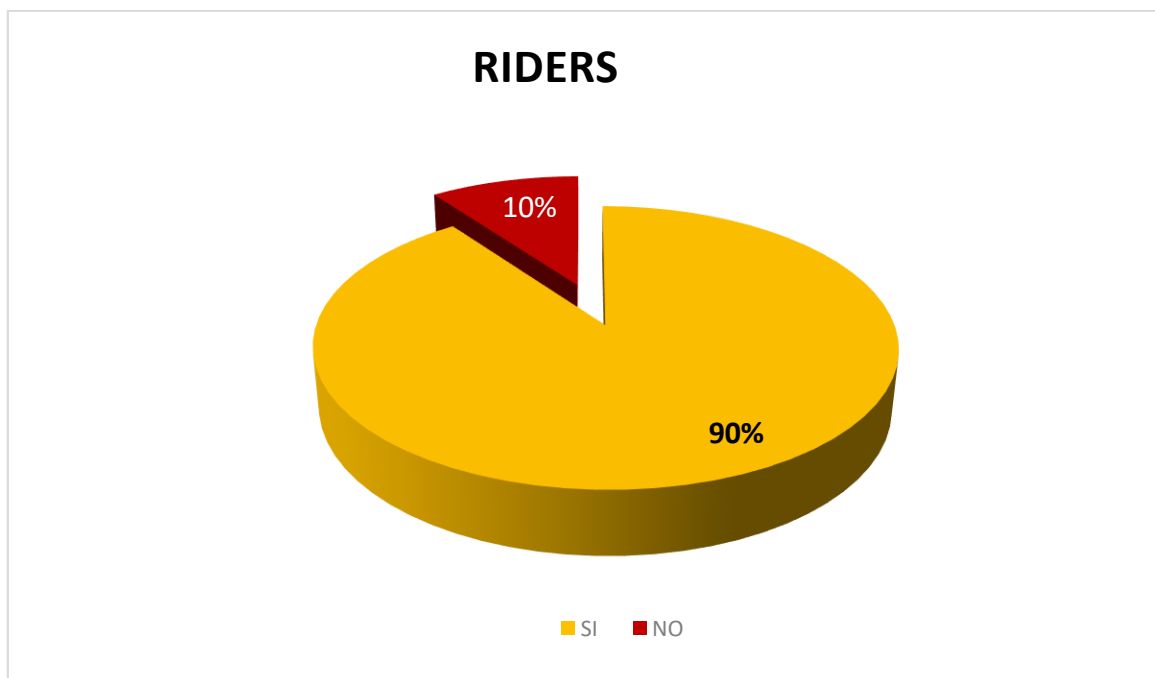


Figura 16: Elaboración propia.

En la Tabla y Figura 16, se aprecia que los encuestados en un 90% consideraron que la labor que realizan como rider de la plataforma virtual tienen que tener un tipo de contratación especial, entretanto el 10% refirieron que no.

4.17. Tabla 17

¿Cree adecuado que en el Perú debe de existir una norma que regule su situación como trabajador de plataformas digitales?

Pregunta N°09			
Respuesta	Riders		
	n	%	
Si	9	90	
No	1	10	
Total	10	100	

Fuente: Investigación propia

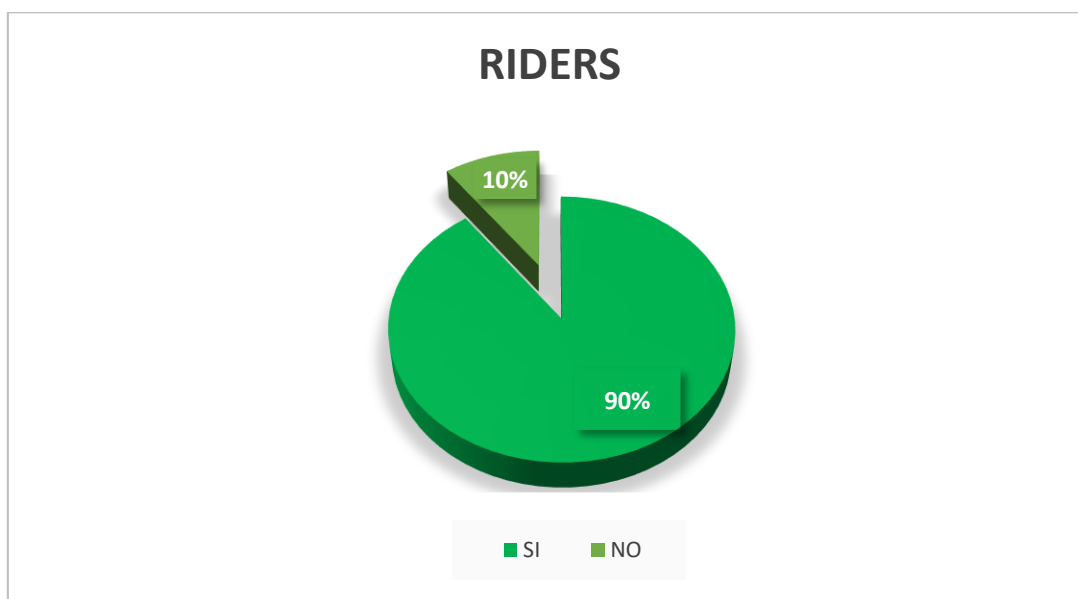


Figura 17: Elaboración propia.

De acuerdo a la Tabla y Figura 17, se observa que los riders en un 90% señalaron que es adecuado que en el Perú exista una norma que regule su situación como trabajador de plataformas digitales, pero 10% señalaron lo opuesto.

4.18. Tabla 18

¿Considera usted que debería crear una norma especial, para los trabajadores de plataforma digital (tomando en consideración como laboran)?

Pregunta N°08			
Respuesta	Riders		
	n	%	
Si	10	100	
No	0	0	
Total	10	100	

Fuente: Investigación propia

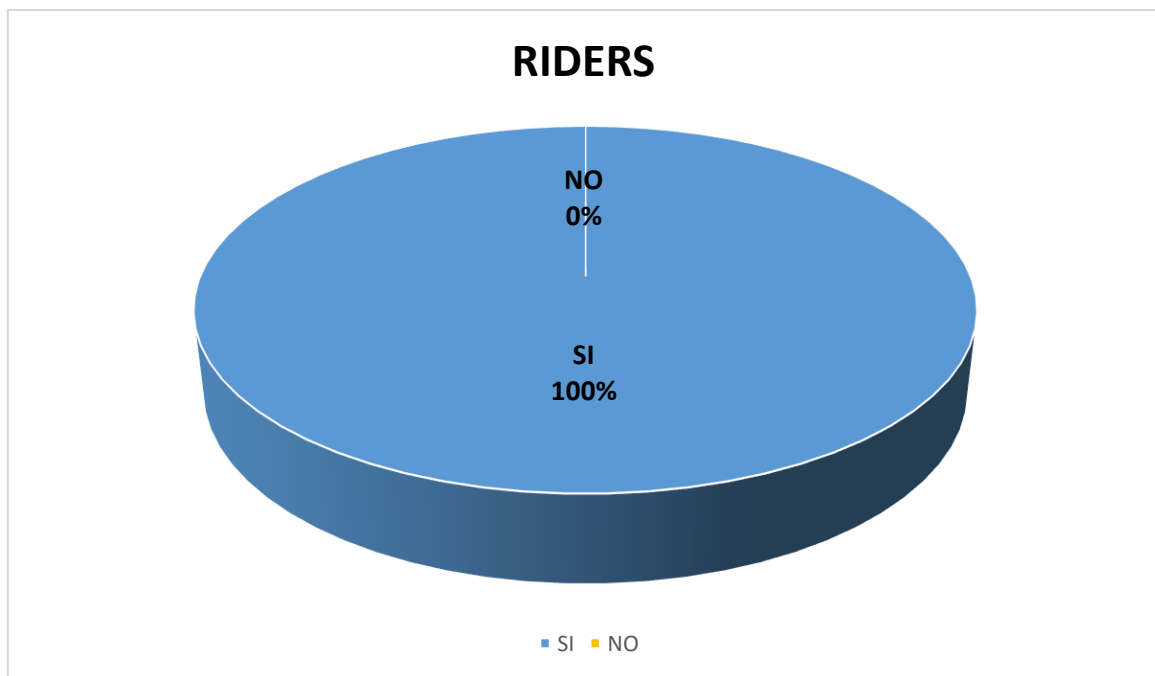


Figura 18: Elaboración propia.

De acuerdo a la Tabla y Figura 18, se observa que los encuestados por unanimidad han referido que se debería crear una norma especial, para los trabajadores de plataforma digital.

V. DISCUSIÓN

Para la realización y desarrollo del objetivo general, que era establecer cuáles serían los derechos que deberían reconocerse a los riders desde el punto de vista del derecho repensado; se alcanzó, en el cuestionario N°01 en términos de porcentaje, de la tabla y figura N° 2 y 3 que del total de encuestados, se recogió que un 100% desconoce la existencia de alguna norma que regule los derechos a los riders; consecuente a ello 85% de los encuestados refiere que es transcendental reconocer aquellos derechos al demostrarse su configuración como trabajadores.

El resultado de nuestro cuestionario se ve respaldado por Valga (2020) citado en el marco teórico, de donde precisa que este tipo de contrataciones que se dan mediante aplicativos, si bien facilitan las actividades económicas generan múltiples problemas dando paso a la precarización de los derechos, dado que no hay quien responda ante cualquier problema y la única manera que se evalúa el trabajo es por algoritmos vinculados a la percepción de los usuarios, lo cual se convierte en un tema subjetivo, sin pensar en las implicancias que pueden generar en los trabajadores; viéndose en si vulnerados su derecho a la seguridad y salud en el trabajo puesto que si bien los monitorean constantemente mediante su ubicación, tiempo y actividad estos no gozan de ese derecho.(p.62)

Lo anteriormente señalado guarda relación con la idea de Orsini y Jackson (2019), mencionan que los derechos que se les debe de reconocer a los trabajadores de plataformas son muchos pero entre los más resaltantes y los que son prioridad tienen: seguridad laboral, transparencia en la toma de las decisiones, tarifarios justos y el derecho a la sindicalización; dado que, el empleo que brindan las plataformas digitales es precario, tanto en sus condiciones que son caracterizados por los bajos salarios, la inseguridad, aunado a la baja protección de las y los trabajadores a nivel legislativo puesto que, según estudios recientes asocian este tipo de trabajo precario laboralmente, con problemas de salud psicológicos por la alta presión que tienen .(p.7-8)

Correlacionalmente la Recomendación 198 de la OIT, en su segundo fundamento señala que, la forma de laborar en la plataforma digital opera con diferentes estándares de valoración de los hechos dado por ciertas actividades que difieren

del contrato que se celebra entre las partes, existiendo así una desigualdad entre los derechos que tiene un trabajador común y el no reconocimiento que tienen los colaboradores de plataformas digitales o conocido también como rider.

Secundando la idea anterior, si bien los riders tienen como nota característica un contrato de locación de servicios la relación que crea este vínculo jurídico con relación al trabajo genera desigualdades, ha creado riesgos en la salud de los mismos y el no reconocimiento de los demás derechos, es por ello que invoca a los Estados a crear políticas que vayan a la vanguardia del avance tecnológico y no estandarizarse en las concepciones clásicas o rígidas que traen como consecuencia estas brechas de desigualdad jurídica.

En nuestro país al tener una concepción del derecho laboral estandarizado tiene que tender a adaptar la figura del derecho repensado, en las labores que se desarrollan mediante aplicativo, en el trabajo específico que desarrollan los riders; dado que es una realidad que de no generarse el reconocimiento trae como consecuencia la desprotección que los riders tienen en la actualidad.

Advirtiéndose, que entre los encuestados quienes son especialistas en derecho laboral confirman por unanimidad la inexistencia de alguna norma que regulen derechos a los colaboradores de plataformas digitales; así mismo se resalta el interés en reconocer derechos a estos sujetos al evidenciarse mediante el principio de primacía de la realidad la desnaturalización de sus contratos.

Por lo consiguiente para cumplir con el primer objetivo específico que tiene como finalidad analizar la evolución del derecho laboral con la llegada de la era digital; consecuentemente para cumplir con el objetivo detallado anteriormente, se tiene como resultados del cuestionario N°01 en términos de porcentaje de tablas y figuras N°4 y 5 que del total de encuestados se recogió que un 90% argumenta que el derecho a evolucionado con el paso del tiempo y los cambios constantes que trae la tecnología; consecuente a ello un 85% de los encuestados menciona que si se les debe de reconocer derechos laborales a los riders tendiendo a las actividades y desprotección.

Según Gondim (2020); quien menciona que la relaciones de trabajo, las diversas formas de empleo y el acceso a la protección laboral circulan por diferentes caminos

esto ha originado a que se observe dichas relaciones de trabajo desde una óptica del derecho repensado dado que si se obvia este paso el mundo laboral se enfrentaría a muy graves problemas para poder encajar la nueva tipología del trabajo de la vanguardia tecnológica; es así que en pleno siglo XXI se deba de actualizar la legislación laboral dando nuevos horizontes para ampliar los conceptos rígidos de relación laboral y más aun de sus requisitos. (p.20)

Aunado a lo anteriormente detallado por el autor y en concordancia con el mismo Martilla y Martínez (2018) mencionan en resumen que, significa que la digitalización en la actualidad es un gran reto para las relaciones laborales, puesto que múltiples empresas han encontrado en ella una oportunidad para iniciar sus labores mediante plataformas digitales; podemos citar como ejemplo los nuevos empleos brindados mediante Uber, Deliveroo, pedidos ya, rappi. (p.57)

En otras palabras, Todolí (2019) aporta, que se ha dado inicio a la creación de debates sobre cuáles deben ser los derechos laborales que le corresponden a múltiples trabajadores que se encuentran ligados a plataformas digitales; otro punto que se debe de abarcar para tomar en cuenta los derechos que se les debe otorgar es el rápido crecimiento que significa para la empresa un ahorro de costos y aumento de sus ganancias. (p.4)

De igual forma el autor Rincón(2015) considera que existen cuestiones sociales y políticas, que preocupan a diferentes grupos, lo que ha ocasionado con el evolución del derecho laboral se dé el repensar del derecho, en palabras del autor diferentes juristas, evidencian que es adecuado una flexibilización del mismo, con referencia a las relaciones laborales prestadas bajo esta modalidad, cuya finalidad es salvaguardar los derechos que les corresponden a los grupos de prestadores, trabajadores, colaboradores; que se encuentran desprotegidos por la concepto rígido de los requisitos de la relación laboral. (p.19)

Se desprende del marco teórico de la presente investigación y en concordancia con los autores citados quienes evidencian que el derecho laboral ha evolucionado más aun con la llegada del gig-economy o economía colaborativa y ha tenido un gran despegue con el avance de la tecnología que ha hecho imprescindible que toda persona tenga a la mano un teléfono celular con el que pueden realizar diferentes

compras mediante estas plataformas digitales que emplean a los riders para que pueda desarrollar sus labores sin el reconocimiento de aquellos derechos que les corresponden.

Ello obliga a los juristas a formular nuevas categorías y cuestiones; en base al repensar el derecho, como consecuencia del avance de la tecnología y la apertura de nuevas tipologías de trabajo, plasmado en la investigación, que es el trabajo prestado mediante aplicativo; se resalta que la línea directriz para que el derecho sea aun mecanismo al servicio de la sociedad es la imaginación e innovación, ello constituye a que este no represente un muro que impida proteger a los sujetos.

En relación al segundo objetivo específico que tuvo como propósito evidenciar los indicios de laboralidad de los colaboradores de plataformas digitales, para el reconocimiento de sus derechos. Seguidamente para cumplir con el objetivo detallado, se tiene como resultados del cuestionario N°01 en términos de porcentaje de tablas y figuras N°6 y 7 que del total de encuestados un 95% argumenta que no es adecuado que los riders no gocen de derechos laborales, al demostrarse la configuración de la dependencia; consecuente a ello se recolecto que un 85% consideran que por el principio de la primacía de la realidad si existen indicios de laboralidad en los colaboradores de plataformas digitales en la realización de sus actividades.

En consecuencia con lo antes indicado para desvirtuar la supuesta autonomía con la que operan los riders el autor Nevez (2015) refiere que al aplicarse el principio de primacía de realidad en las labores de los riders se ingresaría en una situación de discrepancia entre lo que se ve reflejado en el contrato y en las actividades que estos realizan aplicándose el aforismo clásico del derecho civil “ las cosas son lo que detalla su naturaleza y no su nombre”; infiriendo que el derecho del trabajo construye el principio “en caso de discordancia entre los hechos constatados y los hechos reflejados en los documentos debe siempre privilegiarse los hechos constatados”; en palabras simples siempre va prevalecer los hechos que se dan en la realidad sobre el contrato preestablecido. (p.30)

Siguiendo esa línea Todolí (2019) considera que los indicios de laboralidad son múltiples manifestaciones que se dan en la realización de las actividades de los

riders, evidenciándose en el requisito más importante en la relación de trabajo que es la subordinación, el autor refiere que este requisito se ve corroborado al hacer el seguimiento al trabajador en cuanto tiempo tiene que hacer la entrega, que ruta tiene que seguir así mismo se ejerce el poder sancionador al tener la facultad de poder expulsarlo de la plataforma por haber violentado algún termino o condición que la empresa estipula. (p.4)

En concordancia con el autor Gutiérrez (2018); manifiesta que existe una incompatibilidad con el trabajo autónomo, dado que este se encuentra sometido a un sistema de calificación de forma continua que se ve reflejado en las estadísticas sobre el tiempo en el que realizan los repartos, pedidos que rechaza y las sanciones por rechazar ellos y sobre todo la gran disponibilidad que presenta que se ven acompañados de indicaciones y llamadas de atención es así que la empresa envía mensajes a riders utilizando la plataforma exhortándoles a que mejoren el tiempo de reparto emitiendo el siguiente mensaje: “ ¡sabemos que ya has realizado el recojo del pedido, pero se evidencia que no te mueves, del lugar he pedido, ponte en movimiento!”. (p.56)

Dentro de este marco de ideas la Organización Internacional del Trabajo (2020) precisa que existe dependencia del colaborador con la plataforma digital, puesto que la mayoría de personas que realizan esta actividad tiene como principal fuente de ingreso a la aplicación y la empresa viendo esta condición se aprovecha del vacío legal existente para no generar ningún tipo de vínculo entre el rider y la empresa dueña de la aplicación. (p.38)

Los resultados obtenidos conjuntamente con la doctrina justifica la investigación al demostrarse los indicios de laboralidad y por ende la configuración de la dependencia obteniendo como resultados que lo riders cumplen con los requisitos de la relación laboral y se estaría desnaturalizando su contrato; evidenciando que los riders no son autónomos puesto que dependen netamente de la plataforma digital para poder desarrollar las labores que este le encomienda, desvirtuando el eslogan “sé tu propio jefe” con el que las plataformas digitales operan en consecuencia si se trataría de verdaderos autónomos ellos no dependerían de un soporte digital que en este caso es la app ni se encontrarían subordinadas a los mandatos, sanciones, y aceptaciones tacitas que la aplicación impone a los riders.

Para demostrar el tercer objetivo específico que tuvo como finalidad proponer una norma especial para regular los derechos que les corresponde a los riders, de plataforma digitales en el Perú. De acuerdo a ello y para cumplir con el objetivo detallado, se tiene como resultados del cuestionario N°01 organizados que en términos de porcentaje de tablas y figuras N°8 y 9 que del total de encuestados, un 85% argumenta que en el Perú los riders de plataformas digitales no cuentan con una adecuada protección laboral; consecuente a ello un 87% de los encuestados refieren que es adecuado que se emita una norma laboral especial que regularía a los riders de plataformas digitales, para no dejarlos en estado de indefensión laboral.

Como se puede inferir en concordancia con el objetivo antes señalado el autor Rapp (2019) menciona claramente que cada país tiene que tener normas específicas además de ello debe de existir una norma supranacional que regule las labores que se realizan en las plataformas digitales; exhorta a que cada país formulan reglas y regulaciones para los nuevos trabajadores de la era digital para evitar a toda costa la desprotección que estos sufren e impedir los conflictos derivados de libre albedrío que se encuentran fuera de las reglas y regulaciones, al ser este tipo de trabajo el boom en la actualidad y que ha encontrado su asidero en la no regulación, urge que de manera prioritaria se acorde con la situación.

En virtud por lo puntualizado por el autor anterior Cherry (2016) recalca que laborar en plataformas digitales resulta similar a formas antiguas del trabajo pero que en la actualidad se agregan herramientas digitales, y que con el aporte de ellas se genera la precarización de los derechos que corresponden a los riders. (p.34)

Aunado a ello el autor Mella y Corby-Hall (2020) recalca sumamente importante que los legisladores promulguen normas, leyes que sean redactadas de una manera clara, y que tengan como propósito cumplir y subsanar el vacío legal existente; en la legislación laboral puesto que una no regulación de este tipo de trabajo agrava cada vez más la situación de los trabajadores que realizan sus labores mediante aplicativos; es así pues que una sociedad no puede funcionar sin un marco

legislativo adecuado, sólido y suficiente que pueda ser capaz de enfrentar los diferentes cambios que trae la tecnología. (p.14)

En relación al último objetivo específico plasmado en el trabajo de investigación se corrobora que la mayoría de los encuestados está de acuerdo a que se genere una norma adecuada que brinde mejores condiciones laborales para este tipo de personas que labora en estas plataformas digitales que, tienen como eje principal la inseguridad laboral y el control sobre sus condiciones laborales que son características fundamentales del empleo precario, se consideran como empleados precarios por diferentes puntos: no cuentan con una cobertura social del tipo de trabajo que realizan; si bien se definen como autónomos en la realidad de los hechos son subordinados, tiene como punto eje la flexibilidad horaria esto origina un desbalance de trabajo, vida personal.

Consecuentemente para la realización del cuestionario N°02 con el objetivo general. Se alcanzó, en términos de porcentaje de tabla y figura N° 11 y 12 que del total de encuestados se recogió que un 90% de riders refirieron que por la realización de sus actividades se consideran como trabajadores dependientes; consecuente a ello la muestra por unanimidad refirieron que los términos y condiciones del contrato que firman no pueden ser negociados por ellos, sino que es la empresa quien dispone.

En este mismo orden de ideas, respaldado por López (2019), el mismo que señala que el nivel de protección que poseen los trabajadores autónomos es significativamente inferior que el grado de protección otorgado a los trabajadores dependientes; incidiendo que esta diferencia, tiene como uno de ellos puntos clave la deficiencia e imprecisión del marco normativo, en materia de prevención de riesgos laborales, en cuando a trabajadores catalogados como autónomos, se menciona la urgente necesidad de un marco conceptual normativo adecuado para el trabajo vía aplicativo móviles. (p.38)

Se desprende del marco teórico el autor Álvarez (2018) el panorama que presentan los autónomos cambia, desde el punto de vista que el contrato que firman no puede ser negociados por ellos, en referente a los termino y condiciones que firman; puesto que ellos deben de prestar el servicio ciñéndose a las instrucciones y

directrices que brinda la empresa, para la realización de las actividades, aunado a ello que los prestadores tienen que portar con las prendas que los identifiquen como parte de la empresa, siendo cara pública de la empresa. (p.29)

Siguiendo esta línea Richter (2013), los términos y condiciones que firman los riders, tiene relación directa con las cuestiones sociales y políticas, son muy preocupantes para diferentes grupos sociales, lo que ha generado que se del repensar del derecho, evidenciando con esta nueva tendencia traiga la flexibilización, en las relaciones laborales, con la finalidad que los derechos previsionales, se asignen a los grupos de prestadores, trabajadores, colaboradores, que se encuentran desprotegidos por la concepción rígida del derecho laboral. (p.19)

Obligando a los juristas a formular nuevos conceptos en base a la innovación y la imaginación, considerados como líneas directrices para que el derecho se a un mecanismo al servicio de la sociedad, y así no represente un muro que impide proteger y avanzar, en relación laboral.

Advirtiéndose de los autores citados y los resultados obtenidos, recolectados por el instrumento, aplicados a la muestra; dando como respuesta que los riders se consideran en su mayoría como trabajadores dependientes; simulando un contrato de rasgos civiles para una acceso a un puesto de trabajo, que son denominados “colaboradores”, mediante ello, acarreando una radical pérdida de derechos elementales, irrenunciables; es así que según el eslogan para con el que ellos trabajan “se tu propio jefe” el mismo no se cumple dado, puesto que el riders no puede ser realizar sus actividades sin la plataforma, más aún según se detalla en el diferentes apartados del marco teórico, los elementos de laboralidad si se configurarían con rasgos, desde el punto de vista del derecho repensado.

Consecuente para cumplir con el primer objetivo específico, para la realización del cuestionario N°02, se tiene como resultados en términos de porcentaje de tablas y figuras N°13 y 14 que del total de encuestados se recogió que un 100% de la muestra argumentaron que en otras labores que realizaron el empleador si les marcaba la ruta y el tiempo que deberían hacer la entrega; consecuente a ello un 90% de riders consideraron que en otras empresas en las que laboraron se les permitían poder negociar el tarifario.

La teoría de Cherry(2016), respalda lo antes señalado, con referencia a que laborar en plataformas digitales es similar a muchas formas antiguas de trabajo, pero en este caso agregando las herramientas digitales, que sirven como nexos para facilitar el mismo, las grandes empresas que brindan este tipo de trabajo, tienen como estrategia dividir las tareas en pequeñas tareas o conocidas también como micro tareas y asignar a personal bajo un contrato civil, con la finalidad de no configurarse la dependencia, simulando un proceso, sin ceñirse a la lealtad ni seguridad laboral. (p.88)

Concordante como lo antes señalado, OIT (2020) hace referencia a que la cobertura de la protección social tienen que ser inversadamente dependiente de la persona que tiene el trabajo en una plataforma digital o no; sea considerada como trabajador autónomo o dependiente; dado que el derecho laboral siempre protegerá a la parte más débil de la relación ; puesto que este tipo de trabajo si bien es reciente ha generado inseguridad jurídica que cada vez crece, más aún, para aquellas personas que dependen económicamente de la plataforma, viendo su mayor expresión cuando los riders sufren accidentes en sus labores. (p.87)

Se ve respaldado por Melo (2015), señalado en el marco teórico, el mismo que precisa que en la realidad la disquisición de autonomía, se desnaturaliza desde, el momento, en que el riders se firma virtualmente su contrato, una vez realizado el procedimiento este luego de las capacitaciones, se le asigna pedidos, el mismo tiene que acercarse a la zona designada como centroide, para poder recepcionar pedidos y realizar sus labores, una vez asignado el mismo debe activar su sistema GPS, con la finalidad que la misma aplicación dirija su actividad cual es la ruta que tiene que seguir y el tiempo a desarrollar. (p.34)

Guarda relación directa con la jurisprudencia a nivel internacional, Francia-Recurso N° S 19-13.316, presentado ante la Corte de Casación de la Sala Social, del 4 de marzo de 2020, la que señala que, para que se considere como un trabajador por cuenta propia, este tiene que ser capaz de poder incluir y crear su propia clientela, establecer sus propias tarifas de pago y definir las condiciones, con las que prestara el servicio, en un análisis de los hechos la plataforma digital en relación con el

colaborador y en base a la aplicación del principio de primacía de la realidad; en el contexto dado, en el trabajo rendido bajo esta plataforma digital, la existencia de una verdadera subordinación, la empresa tiene la facultad de dar instrucciones, establecer tarifas, controlar el cumplimiento y sancionar.

De la circunstancias antes precisadas, resaltando las ideas de los autores, los resultados de la muestra, se advierte que la aplicación para la que brindan el trabajo los riders, le marcan la ruta de entrega su tiempo y así el tarifario, según refieren los autores, estos supuestos pueden ser considerados como rasgos de laboralidad, a la luz de tendencia de la flexibilización del derecho, punto importante para el reconocimiento de derechos a los riders, cuya finalidad es no dejarlos en desprotección legal.

Posteriormente para la realización del cuestionario N°02 con relación al segundo objetivo específico. Se tiene como resultados en términos de porcentaje de la tabla y figura N°15 y 16 que del total de encuestados se aprecia que, por unanimidad señalaron que, al sufrir accidentes en la realización de sus actividades, las empresas para las que brindan sus servicios no cubren sus gastos; consecuente a ello se recolecto que un 90% consideraron que la labor que realizan como riders de la plataforma virtual tienen que tener un tipo de contratación especial.

En concordancia con los resultados, los autores Querubín y Cardona (2020), hacen referencia que las condiciones laborales, bajo las que se realizan las actividades los trabajadores, encubiertos bajo el término colaboradores; no cuentan con ningún tipo de protección laboral, más aun cuando sufren algún tipo de lesiones durante sus actividades, sean estos riesgos accidentes o robos, exhortando a los países en donde se desarrolle este tipo de labores a regenerar leyes acordes a las nuevas modalidades de trabajo, para proteger el derecho a la salud. (p.32)

Resulta relevante, precisar que en concordancia con el autor precisado en el párrafo antecedente; debe de existir normas adecuada que brinden protección a los colaboradores, más aun cuando estos sufren accidentes en sus actividades y cuyos gastos son asumidos por los mismos, desvinculándose totalmente la empresa, que incluso cuando se sufre este tipo de accidentes los amonestan, generando perjuicio además del físico, perjuicio económico; sin mencionar que muchas veces la misma

empresa da de baja a este sujeto que sufrió el accidente con la finalidad de no guardar ningún tipo de vínculo laboral.

Seguidamente para la realización del cuestionario N°02, en concordancia con el cuestionario N°01, para demostrar el tercer objetivo específico. De acuerdo a ello se tiene como resultados organizados que en términos de porcentaje de tabla y figura N°17 y 18 que del total de encuestados un 90% argumenta que es adecuado que en el Perú exista una norma que regule su situación como trabajador de plataformas digitales; así mismo se advierte que de la muestra se observa que por unanimidad han referido que se debería crear una norma especial, para los trabajadores de plataforma digital.

Guardando relación con los autores descritos en las tablas y figuras N°08 y 09, del cuestionario N°01; la urgente necesidad de la emisión de una norma que enmarque, regule a los riders, al encontrar la realización de sus actividades sin ningún tipo de norma clara, que si bien se enmarcan dentro de un contrato civil, tal y como se desarrolló a lo largo del trabajo se dan presupuesto de laboralidad que configuran el elemento más importante de la relación laboral, la subordinación, si bien no se da la concepción clásica a la luz del principio de primacía de la realidad, y en tenor a lo que el principio precisa las actividades que realizan prima por sobre lo que dice el contrato, dándose de esta manera una desnaturalización de sus actividades, configurándose a si la laboralidad.

Es por ende que resulta importante emitir una norma adecuada para poder brindar derecho a los riders, al encontrarse en indefensión laboral, otorgando así mejores condiciones de trabajo, en relación con la evolución del derecho laboral, con la llegada de la tecnología; creando así que muchos de los riders gocen de derecho que hasta el momento se ven relegado de los mismos.

La hipótesis planteada en la presente investigación, fue: los derechos laborales de los riders deberían reconocerse si existen indicios al laborar para las plataformas digital; contrastando objetivamente, en razón de los resultados obtenidos, conforme se aprecia en la tabla y figura N°06 y 07.

Si bien existen pronunciamiento a nivel internacional, adversariales y positivos para este tipo de trabajo, que se contradicen entre ellos es claro que, existen más

posturas acorde a nuestro trabajo de investigación, que opta por el reconocimiento de la laboralidad de los riders y por ende de sus derechos, dado que se configuran indicios de laboralidad en las plataformas; resulta importante resaltar que en nuestro país aún no existe una posición firme sobre ello, pero con el avance de este tipo de trabajo y la expansión del mismo, nuestros tribunales tendrán que pronunciarse, con respecto a la situación que poseen los riders.

Somos consciente que existen posturas adversas a la nuestra, pero que poco a poco han ido evolucionando, con la llegada y expansión de la tecnología, que genera si bien muchos beneficios, a la misma ves proporciona inseguridad jurídica y laboral para quienes realizan este tipo de actividades.

VI. CONCLUSIONES

1. Se podría tomar en consideración la regulación de los derechos que le deben de corresponder a los riders son aquellos derechos laborales en especial los sociales y provisionales; lo que conlleva a promover la dignidad del trabajador para no ver ultrajado sus derechos; por no encontrarse una normativa adecuada y tendiente a los nuevos cambios tecnológicos.
2. El Perú debe adoptar normativas a la vanguardia de los cambios que suceden con el avance tecnológico con la finalidad de no tener vacíos legales ni normas en blanco y negro; es por ello que al evidenciarse en la investigación la desnaturalización de los contratos que firman los riders y el cumplimiento de los requisitos de laboralidad, los mismos deben de gozar derechos que les son inherentes por su condición de trabajador cuya finalidad es no encontrarse indefensos ante los sucesos que se den en sus actividades.
3. De acuerdo a lo mencionado por diversos doctrinarios y conforme a nuestra investigación podríamos afirmar la existencia de indicios en la realización de las labores de los riders manifestándose en el elemento más importante y determinante de una relación laboral que es la subordinación; manifestándose en su poder de dirección, fiscalización, y sancionador que ejercen los dueños de los aplicativos a los riders; valiéndose de algoritmos tecnológicos para des configurar la relación laboral.
4. Finalmente se debe proponer que el legislador cree una norma especial para regular los derechos que le corresponde a los riders; que son una modalidad de empleo preexistente, pero con innovación tecnológica que es el resultado de la incursión del gig- economy (economía colaborativa) en nuestro país.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda al Estado Peruano, adoptar políticas acordes a la vanguardia tecnológica, y la evolución de derechos, para de esta manera llenar los vacíos legales que se encuentran en nuestra legislación, en donde el tipo de trabajo realizado por los riders, no tiene una norma específica en la que se encuentren amparados.
2. Se recomienda a las diferentes entidades jurídicas a realizar ponencias y debates, acerca de este nuevo tipo de trabajo y las nuevas modalidades de empleo, que si bien cierto generan un mayor ámbito de trabajo a la vez indican la explotación laboral, al no tener un marco legislativo adecuado y acorde a ello.
3. Se recomienda al Ministerio de Trabajo, Promoción del Empleo y a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), tomar las medidas de fiscalización correspondientes; así mismo se exhorta enviar una comitiva que observe este tipo de trabajos que se desarrolla mediante aplicativos para evidenciar la precarización y explotación en la que los riders son sometidos.
4. Se recomienda a los legisladores la creación de una iniciativa legislativa, de ley que reconozca a los trabajadores “riders” al régimen laboral que les corresponde de conformidad con lo expuesto en el presente trabajo de investigación; con la finalidad que existan nuevas normas que beneficien e incorporen derechos a los riders al encontrarse dentro de una indefensión legal laboral.

VIII. PROPUESTA

PROYECTO DE LEY N°.....

SUMILLA: Proyecto de Ley que regula los derechos laborales de los riders como trabajadores de plataformas digitales.

PROYECTO DE LEY QUE REGULA LOS DERECHOS LABORALES DE LOS RIDERS COMO TRABAJADORES DE PLATAFORMAS DIGITALES.

Los Bachilleres en Derecho que suscriben Acosta Effio Ana Isabely, Arroyo Lumbres Margarita Clara, ejerciendo el derecho a Iniciativa Legislativa que le confiere el artículo 107° tercer párrafo de la Constitución Política del Perú, formulamos el siguiente Proyecto de Ley:

I. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

1.1. Análisis de la propuesta legislativa

En los últimos año en el mundo ha habido una evolución del derecho laboral, cambiando la forma clásica de trabajo mutando a un trabajo que se desarrolla mediante plataformas móviles, a consecuencia de ello ha generado que diversas personas que a raíz de los últimos acontecimientos que se viven en nuestro país vean en esto una salida fácil y rápida para adquirir un trabajo, si bien este fenómeno laboral ha traído consigo, múltiples beneficios también ha generado una precariedad en los derechos que les corresponden como trabajadores dado que son más llamados “colaboradores”.

Este tipo de empresas ven una ventaja para poder desarrollar sus actividades dado que no existe una legislación clara y específica que regule este tipo de actividades; el propósito de las empresas de no generar un vínculo laboral entre los riders y las mismas es tener una mayor ventaja económica, consecuentemente a ello se van a librar de pagar seguro a sus trabajadores, que es un derecho fundamental,

compensación por tiempo de servicios, el derecho a la sindicalización, el derecho a la seguridad en el trabajo e innumerables derechos, que en la actualidad se ven desligados de estas actividades.

En la realización cotidiana de las actividades de los riders se evidencia el vínculo laboral existente, bajo los tres requisitos de laboralidad que tiene nuestra legislación; quizá no conceptualizado de una manera tradicional, pero si mediante indicios de laboralidad que se dan en el desarrollo cotidiano de sus labores y en diferentes manifestaciones que presenta el empleador hacia los riders, como llamadas de atención, ubicación constante, pedir reportes, etc.

En tal razón, la presente propuesta tiene como finalidad de regular derechos a los riders como trabajadores de plataformas digitales, asimismo, se llegó a contrastar que, en esta presente investigación, es de vital importancia porque con ello se logrará regular los derechos que se encuentran enmarcados dentro de nuestra legislación pero que no son otorgados a los riders; en consecuencia, se resolverá dicha problemática que resulta ser trascendental en el plano jurídico. Para ello, es necesario recalcar que la incorporación de los derechos laborales de los riders; ha sido recogida por diferentes doctrinas a nivel internacional; generando beneficios para nuestra doctrina nacional, así como para diferentes organismos jurisdiccionales y los mismos riders.

II. MARCO LEGAL

1) Constitución Política del Perú

Artículo 22.-

El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona.

Artículo 23.-

El trabajo; en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado (...). Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucional, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.

Artículo 107.-

(...) Así mismo lo tienen los ciudadanos que ejercen el derecho de iniciativa conforme a Ley.

2) Recomendación 198 OIT.

3) D.S. 003-97-TR “Ley de productividad y competitividad laboral”

III. ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

La presente Ley, no generará gastos pecuniarios para el Estado Peruano, debido a que no se generará un presupuesto adicional a ninguna entidad; por lo contrario, su regulación permitirá garantizar la tutela jurisdiccional efectiva, la protección de los derechos de los riders frente a la precarización de los mismo, el principio protector, en cuanto a la desprotección que presentar los trabajadores de plataformas digitales, frente a su empleador, primando el principio rector del derecho laboral, primacía de la realidad.

IV. IMPACTO DE LA NORMA SOBRE LA LEGISLACIÓN NACIONAL

Lo que busca la propuesta de Ley es resolver el vacío legal que presenta legislación, frente a la presencia de indicios de laboralidad en la realización cotidiana de sus labores de los riders; logrando así una mejor protección de sus derechos frente a esta disyuntiva legal y seguridad jurídica laboral, aunado a ello garantizar el respeto de los derechos laborales y fundamentales de los sujetos que laboran bajo esta modalidad tecnológica (prevaleciendo el principio de primacía de la realidad, protector y el principio de irrenunciabilidad de derechos).

Las tesis de la Universidad Privada César Vallejo, filial Chiclayo, proponen la siguiente Ley:

PROYECTO DE LEY QUE REGULA LOS DERECHOS LABORALES DE LOS RIDERS COMO TRABAJADORES DE PLATAFORMAS DIGITALES.

TÍTULO ÚNICO

Artículo 1°. - Objeto de la Ley

La presente Ley tiene por objeto regular los derechos laborales de los riders (trabajadores de delivery) como trabajadores de plataformas digitales, con la finalidad de resolver la disyuntiva jurídica normativa en la que se encuentran los trabajadores sujetos a las plataformas digitales.

Artículo 2. – Definiciones

Para efectos de la presente Ley se entiende por:

- a) Riders: es aquel repartidor que ejecuta entregas de pedidos a domicilio, o cualquier otro destino.
- b) App: se utiliza para referirse a una aplicación o para dispositivos móviles y tabletas.
- c) Delivery: o también llamado reparto entrega de comida a domicilio, no solo comida si no entre otras cosas.
- d) Digitalización: es un proceso de la tecnología digital que sirva para registrar continuamente.
- e) Economía colaborativa: es un modelo de mercado que se basa en el cambio de servicios o bienes, ya sea a cambio de otros servicios o de dinero.
- f) Flexibilidad: es un modelo de trabajo que se encarga de regular los derechos laborales con el fin de reducir las obligaciones de la empresa.
- g) Gig economy: es un sistema de mercado libre que radica en un contrato o trabajo independiente ejecutado de forma temporal o a corto plazo.
- h) Plataformas digitales: es un lugar de Internet que sirve para almacenamiento de diferentes tipos de información tanto personal como de negocios.
- i) Precarización: es la inseguridad y la falta de garantía de condiciones socioeconómicas mínimas y suficientes para una supervivencia digna.
- j) Principio de primacía de la realidad: es aquel por el cual en caso de disconformidad entre lo que ocurre en la realidad y lo que se ha plasmado

en los documentos, debe darse importancia a lo que surge en la práctica.

Artículo 3.- Régimen Laboral.

Los riders (trabajadores de delivery) los mismos que se encuentran definidos en el artículo N°02 de la presente Ley, que cumplan por lo menos con la jornada mínima de 4 horas diarias o de 48 horas semanales se encontraran comprendidos dentro del régimen laboral de la actividad privada (DL. N°728).

Artículo 4.- Requisitos

- Que el trabajo requerido sea la única fuente de ingresos.
- Que se pruebe mediante indicios los requisitos de laboralidad.
- Que haya accedido de manera voluntaria al trabajo.
- Que exista un contrato previo y en caso de no existir tiene que haber superado los 15 días de iniciados los servicios.

Artículo 5.- Derechos

Con la presente Ley se le otorgaran todos los derechos y beneficios, que se establecen en el régimen laboral de la actividad privada observándose las particularidades que se detallan en esta Ley.

Artículo 6.- Horario de trabajo y jornada de trabajo

Los trabajadores tendrán la libertad de escoger sus horarios siempre y cuando se ajuste a lo establecido en el artículo N°03 de la presente Ley, pudiendo definir ellos su flexibilización.

Para ello se establece que la jornada de trabajo no tiene por qué exceder las 12 horas de trabajo, ni mucho menos las 48 horas semanales; atendiendo a que es un trabajo mediante plataforma, los trabajadores tienen que tener un descanso de 15 min entre pedidos receptados.

Artículo 6.- Lugar de trabajo

Por la naturaleza del trabajo; debido a que es una consecuencia de la gig–economy, el lugar de trabajo se daría desde que ingresan a la aplicación en un lugar determinado, conocido como “centroide”; trasladándose el ambiente físico a un ambiente virtual.

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA. -

La presente Ley tiene como finalidad incorporar derechos laborales, a los riders como trabajadores de plataformas digitales, para que cualquier operador del derecho pueda acudir y aplicar esta norma, para ello debe de cumplir los requisitos establecidos en la presente Ley.

En caso de duda o deficiencia de esta Ley, de forma supletoria se aplicarán las mismas reglas pertinentes de nuestro derecho peruano.

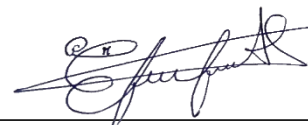
SEGUNDA. -

Una vez aprobada la presente Ley ingresara en vigencia desde el día siguiente de su publicación en el Diario Oficial “El Peruano”.

Chiclayo, julio del año 2021.



Acosta Effio Ana Isabely



Arroyo Lumbres Margarita Clara

REFERENCIAS

LIBROS

- Baamante, J. y Campos, U. (2019). *“Contratos laborales en el Perú”*. (1ra Edición). Perú: Grupo de Análisis para el Desarrollo. En: https://www.grade.org.pe/wp-content/uploads/GRADE_di98.pdf
- Castillo, J., Demartini, F., Flores, R., Feria, P., Angulo, J., Pineda, L. (2015). *“Compendio de Derecho Laboral Peruano”*. (7^{ma} edición). Perú: ECO Ediciones. En: <https://mega.nz/folder/JFpzFAjB#wH5RGN6LQ8NWk4os9dZ0Kw>
- Harris, D y Krueger, B. (2015). *“A Proposal for Modernizing Labor Laws for Twenty-First-Century Work: The “Independent Worker”*. Estados Unidos. Brookings Editorial. En: https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/56797419/Krueger_Harris.pdf?1529005664=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DThe_Hamilton_Project_at_BULLET_Brookings.pdf&Expires=1605041068&Signature=P6KDgo-7ieqMkv~0HoDOAGUtOwWSOhrpXMTqrlViyGxgt9izNKgjRWxwtGpFyAEEqNn-ybg-sdQ4AMnKq1GALvZwCAusYWfn9rclae~WsayPpQsmjS1PFIf-05j89jb54-1iKoHEcCAjMvtbla2hbp3P6vCZGpvzTLgv59Skw4ZH6J9-60EThNBmVTqf8QyzhJu5ZrXjkWISN83GtAbB4op2fxZskdmiTM4yTJ9gF5nRYFNcKyRCcoG6EXP~~aOBKlpj5lCPdPcyHeX1bgXZGZ8WXkwqGn-rUf7KZXkaH4lc-ehllmeUPGCx7~qeWspB~KP4FOVMWE1E0PknKZv5mQ__&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA

Mella y Corby-Hall (2020). *“Labour Law and the Gig Economy”*. En:

<https://books.google.com.pe/books?id=RabYDwAAQBAJ&pg=PT172&dq=gig+economy+EN+EL+TRABAJO&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwitrZ2S3YjsAhVwHlKGHt5BD4YQuwUwAHOECAMQCA#v=onepage&q=gig%20economy%20EN%20EL%20TRABAJO&f=false>

Neves, J (2015). *“Introducción al Derecho del Trabajo”*. En: <https://biblioteca.cejamericas.org/bitstream/handle/2015/1134/introduccionalderechotrabajoperu.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Oppong, T. (2019). *“Workin in the Gig Economy: How to Thrive and Succeed When You Choose to work for yourself.”* (1^{ra} edición). United States: Kogan Page Limited. En: <https://books.google.com.pe/books?id=OLlwDwAAQBAJ&pg=PA3&dq=gig+economy&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjR3Zah14jsAhVUILkGHZ2PCawQ6AEwBXoECAQQAg#v=onepage&q&f=false>

NORMATIVA

Declaración Universal de Derechos Humanos (Naciones Unidas, 1948). En: https://www.ilo.org/legacy/english/protection/safework/worldday/products09/booklet_09-es.pdf

D.S 003-97-TR. (1997). Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Sistema Peruano de Información Jurídica, Lima, Perú 29 de Enero del 2010. En: <http://files.servir.gob.pe/WWW/files/normas%20legales/DS%20003-97-TR.pdf>

Recomendación 198 OIT. (2006). Sistema de Información Jurídica, Ginebra 31 de mayo del 2006. En: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:REC,es,R198,%2FDocument

JURISPRUDENCIA

Sentencia N° 01846-2005-PA/TC. Tribunal Constitucional.

Sentencia del 30 de abril de 2018.Caso Dynamex Operations West, Inc v. The Superior Court of Los Angeles County. En: <https://www.courts.ca.gov/opinions/archive/S222732.PDF>

Sentencia della Corte d'Apello Torino sul caso Foodora. Ai confini tra autonomia e subordinazione". Lavoro Diritti Europa. 1/2019. En: http://www.olrb.gov.on.ca/Decision/1346-19-R_Foodora-Inc-Feb-25-2020.pdf

Sentencia N°53/19 del Juzgado de lo Social 33; Madrid; del 11 de febrero de 2019. En:https://www.ugt.es/sites/default/files/sentencia_glovo_ugt_febrero2019.pdf

Sentencia 197/2019, del Juzgado de lo Social N°5; Valencia, del 10 de junio de 2019. En:<http://www.poderjudicial.es/search/contenidos.action?action=contentpdf&databasematch=AN&reference=8822883&statsQueryId=121358602&calledfrom=searchresults&links=juzgado%20de%20los%20social%20n%C3%BAmero%205%20Valencia&optimize=20190701&publicinterface=true>

Sentencia 188/2019 del Juzgado de lo Social N°19, de Madrid, del 22 de julio de 2019. En: <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2020/04/Espa%C3%B1a-trabajadores-de-apps-no-son-autonomos.-Sentencia-188-2019.pdf>

Sentencia 374, del 4 de marzo de 2020, del Tribunal de Casación – Francia. En: https://www.courdecassation.fr/IMG/20200304_arret_UBER_espanol.pdf

Sentencia de Segunda Instancia del 3 de junio de 2020- Montevideo; DFA-0002-003894/2019. En:<https://drive.google.com/file/d/1G4aPoe2ml88gedRNPi937Qr dN -7SvaAE/view>

TESIS

Amada, L. (2016). La protección del derecho al trabajo (digno): entre el garantismo y la flexibilidad. (Tesis de Doctorado). Universidad de Barcelona. Barcelona. En: https://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/400085/CCAL_TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Atocha, A. (2017). Las plataformas virtuales. Análisis del caso UBER ¿Una nueva modalidad de contratación laboral? (Tesis de licenciatura en Derecho). Universidad de Piura. Piura .En: https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2926/DER_102.pdf?sequence=1
- Bustamante, T. (2019). Análisis de la configuración estructural de la relación jurídica en los servicios prestados a través de plataformas virtuales: entre la laboralidad y el régimen civil. (Tesis de licenciatura en Derecho). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Chiclayo. En: http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2275/1/TL_BustamanteTorresKristhel.pdf
- Gutiérrez, G. (2018). La relación laboral en los nuevos modelos colaborativos. (Tesis para obtener el Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos). Universidad de Valladolid. España. En: <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/35051/TFg-O-1526.pdf?sequence=1>
- Melo (2015) “Regulación de las nuevas formas de empleo que surgen por medio de las plataformas digitales”. (Tesis para optar por el título de abogada). Universidad Católica de Colombia. En: <https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/23301/1/REGULACION%20DE%20LAS%20NUEVAS%20FORMAS%20DE%20EMPLEO%20QUE%20SURGEN%20POR%20MEDIO%20DE%20LAS%20PLATAFORMAS%20DIGITALES>.
- Mercado, G. (2017). Crodwork offline o UBER economy y su impacto en las relaciones laborales. (Tesis de Especialidad en Derecho de Trabajo y Seguridad Social). Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima. En: http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/10247/Mercado_Gonzales_Carlo_Crodwork.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mercado, G. (2019). El sistema UBER y su impacto en las relaciones laborales. (Tesis de Magister). Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima. En: <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/1539>

9/MERCADO_GONZALES_CARLO_MAGNO.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Meléndez, C. (2020). “La digitalización del empleo bajo las nuevas formas de organización empresarial, on-demand economy, y su impacto en la determinación de la existencia de una relación trabajo: el caso particular de los repartidores de plataformas digitales”. (Trabajo Académico para optar el título de Segunda Especialidad en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social). Pontificia Universidad del Perú. En: http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/16064/RAMIREZ_MENDOZA_LA_DIGITALIZACION_DEL_EMPLEO_BAJO_LAS_NUEVAS_FORMAS_DE_ORGANIZACION_EMPRESARIAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Pérez, D. (2018). La transformación del mercado laboral y sus efectos en el trabajo: Contratación de empleo atípica y economía de las plataformas en España. (Tesis de Master). Universitat Oberta de Catalunya. España. En: <http://openaccess.uoc.edu/webapps/o2/bitstream/10609/83948/6/aperezdiaz0TFM0618memoria.pdf>

Querubin y Cardona (2020) “Formalización del trabajo en plataformas digitales de domicilio: estudio del caso Rappi”. (Trabajo de grado para optar al título de Negociador Internacional) Universidad Pontificia Bolivariana, de Colombia. En: <https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/6166/Formalizaci%C3%B3n%20del%20trabajo%20en%20plataformas%20digitales%20de%20domicilio.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ramírez, M. (2020). La digitalización del empleo bajo las nuevas formas de organización empresarial, on-demand economy, y su impacto en la determinación de la existencia de una relación trabajo: el caso particular de los repartidores de plataformas digitales. (Tesis de Especialidad en Derecho de Trabajo y Seguridad Social). Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima. En: <http://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/169901>

- Rapp, S. (2019). El trabajo en las plataformas digitales: Estudio del caso UBER. (Tesis de Abogado). Universidad de Valladolid. En: <https://core.ac.uk/download/pdf/225143575.pdf>
- Rosenbaum, F. (2020). "El trabajo mediante plataformas digitales y sus problemas de calificación jurídica" ;(Trabajo para obtener el grado académico de Doctor). Universidad D Salamanca, de España. En: <https://gredos.usal.es/bitstream/handle/10366/145436/Rosenbaumcarli%2c%20Federico.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Valga, A. (2020). "¿Políticas para la economía del futuro? La economía colaborativa y las plataformas digitales en el Perú: un análisis de la respuesta del Congreso de la República (2014-2019)". (Tesis para optar el título de licenciada en ciencia política y gobierno). Pontificia Universidad del Perú. En: http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/16790/VALGA_GUTIERREZ_ARIADNA_ARACELLI_POLITICAS_ECONOMIA_FUTURO.pdf?sequence=1&isAllowed=y

REVISTAS

- Álvarez, C. (2018). "La lucha contra los "falsos autónomos la prestación de servicios vía app. deliveroo". En: <http://eds.a.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=6&sid=ba6fbb32-e86a-4b9d-bcdc-2620c3358770%40sessionmgr4006&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#AN=edsrac.341881&db=edsrac>. (Indexada en Ebsco)
- Añez, H. (2016). "Flexibilidad laboral: ¿fin del trabajo permanente?". En: dialnet.unirioja.es. (Indexada en Dialnet)
- Boza, G (2014) "Surgimiento, Evolución y Consolidación del Derecho de Trabajo". Revista de Derecho. En: <file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/10846-Texto-del-art%C3%ADculo-43084-1-10-20141114.pdf>(Indexada en Themis)

- Carballo, M. (2019). "Vestiges of dependent work regarding to the judicial scrutiny of Uber Technologies, Inc. and Dynamex Operations west, Inc". En : http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46702019000100003. (Indexada en Scielo)
- Cherry, M. A. (2016). "Virtual Work and Invisible Labor", pp. 71-86, en M. Crain, W. R. Poster, M. A. Cherry (eds.): *Invisible Labor: Hidden Work in the Contemporary World* (Oakland, CA: University of California Press). <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0950017016674894>. (Indexada en Ebsco)
- Cruz, V. (2017). "Las transformaciones de las relaciones laborales ante la digitalización de la economía". *En: dialnet.unirioja.es* . (Indexada en Dialnet)
- Dinegro, A. (2020). Capitalismo de plataformas: mi jefe es una App. *Espiral, revista de geografías y ciencias sociales*, 2(3), 123 - 131. <http://dx.doi.org/10.15381/espiral.v2i3.18452>. (Indexada en Espiral)
- Ginès i Fabrellas, A (2016). "Crowdsourcing sites y nuevas formas de trabajo. El caso de Amazon Mechanical Turk", *Revista Derecho Social y Empresa*, núm. 6. En: http://www.indret.com/pdf/1212_es.pdf. (Indexada en: Indret)
- Gondim, P. (2020). "A luta por direitos dos trabalhadores" Uberizados": Apontamentos iniciais sobre organização e atuação coletiva". En: <http://www.uel.br/revistas/uel/index.php/mediacoes/article/view/39594>. (Indexada en: Latindex)
- Goldin, A. (2020). "Los trabajadores de plataforma y su regulación en la Argentina", *Documentos de Proyectos(LC/TS.2020/44)*, Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). En : https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45614/1/S2000322_es.pdf. (Indexada en Ebsco)
- Lima, C y Bridi, A. (2019). "Trabalho digital e emprego: a reforma trabalhista e o aprofundamento da precariedade". En: <https://www.scielo.br/scielo.ph>

p?pid=S0103-49792019000200325&script=sci_arttext. (Indexada en Scielo)

López (2019) “La prevención de riesgos laborales en el trabajo a demanda vía aplicaciones digitales” En:

file:///C:/Users/USUARIO/Desktop/pdfs%20revisar/Dialnet-LaPrevencionDeRiesgosLaboralesEnEITrabajoADemandaV-6985088.pdf. (Indexada en Ebsco)

Martín, R. (2017). “Flexibilidad y distribución del tiempo de trabajo. Especial referencia al caso español”.

En:<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1870467018300010>. (Indexada en ScienceDirect)

Martilla, N y Martinez, J (2018). “Plataformas digitales y empleo: necesidad de monitorización y vigilancia de salud pública” En:

<https://www.scielo.org/pdf/resp/2018.v92/e201806036/es> (Indexada en Scielo)

Malo, M. (2018) “Nuevas formas de empleo: del empleo atípico a las plataformas digitales” En:

<https://search.proquest.com/openview/d953f5431b875908180233a3214b7469/1?pq-origsite=gscholar&cbl=2032638>.(Indexada en ProQuest)

Mazlum, M. (2017). “La flexibilidad en los horarios de trabajo como herramienta para mejorar la producción del talento”. En: dialnet.unirioja.es. (Indexada en Dialnet)

Muñoz,G.(2018).”Uber, la subordinación y las fronteras del Derecho del Trabajo. Algunas ideas para delimitar”. En: <http://eds.a.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=4&sid=ba6fbb32-e86a-4b9d-bcdc-2620c3358770%40sessionmgr4006&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#AN=edsbas.3C958B88&db=edsbas>. (Indexada en Ebsco)

Obar y Oeldorf Hirsch (2016) The biggest lie on the internet: Ignoring the privacy policies and terms of service policies of social networking services, paper presented at the 44th Research Conference on Communication,

Information and Internet Policy, Arlington, Virginia, 30 de septiembre-1º de octubre. En: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_684183.pdf. (Indexada en: Scopus)

Orsini, M y Jackson, G. (2019). "Regula el contrato de los trabajadores que desarrollan labores en plataformas digitales de servicios". En: https://firebasestorage.googleapis.com/v0/b/mijefeesunaappaf748.appspot.com/o/Mi_jefe_es_una_APP_Mocion.pdf?alt=media&token=08e93a6d-91e3-444a-9c81-d1ed1c78f52d&fbclid=IwAR08nvNcUnUlvur2TBcJq5icJkhyAv0q0K2uPIdcJNKCgNGbKrlAroXMo4. (Indexada en: Ebsco)

Organización Internacional del Trabajo. (2020) "Trabajar por un futuro más prometedor". En https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_684183.pdf (Indexada en Ebsco)

Pacheco, Z. (2012). Los elementos esenciales del contrato de trabajo. Revista de Derecho, 13, 29-54. En: https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2663/Elementos_esenciales_contrato_trabajo.pdf?sequence=1&isAllowed=y. (Indexada en: Redalyc)

Patlan, J. (2016). "Derecho Laboral: Una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo". En: <https://www.redalyc.org/pdf/104/10446094004.pdf>. (Indexada en: Redalyc)

Pérez, S. (2019). "¿Cuál es el futuro del trabajo? De la división social del trabajo al auge de la precariedad". En: <http://eds.b.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=23&sid=a475de1f-3dd4-4114-9164-27496cb0342b%40pdc-v-sessmgr06&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#AN=edsbas.388A39A6&db=edsbas>. (Indexada en Ebsco)

Richter, J. (2013). "El trabajo en el derecho del trabajo". En: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1870467013719675>. (Indexada en ScienceDirect)

- Rincon, S. (2015). "Repensar el derecho". En :http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1692-81562015000100001. (Indexada en Scielo)
- Romero, E. (2019). "La relación laboral de Glovo y sus repartidores es ordinaria y no por cuenta propia". En: <file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/la-relacion-laboraal-de-glovo-y-sus-repartidores-es-ordinaria-y-no-por-cuenta-propia.pdf>. (Indexada en: Ebsco)
- Suarez, C. (2018). "La gran transición: la economía de plataformas digitales y su protección en el ámbito laboral y de la seguridad social". En:dialnet.unirioja.es. (Indexada en Dialnet)
- Sprague, R. (2015). "Worker (Mis)Classification in the Sharing Economy: Trying to Fit Square Pegs in Round Holes". En : <http://eds.b.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=2&sid=e4cf76c4-1a78-44c6-9ca9-e7030bcf70c4%40pdc-v-sessmgr06&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#AN=edshol.hein.journals.lablaw31.6&db=edshol>. (Indexada en: Ebsco)
- Stefano, B. (2017). "Para-subordinación y autonomía. El derecho del trabajo italiano en transformación". En: <http://eds.a.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=2&sid=ba6fbb32-e86a-4b9d-bcdc-2620c3358770%40sessionmgr4006&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#AN=edsbas.2493DB00&db=edsbas>. (Indexada en Ebsco)
- Todolí, S. (2019). "El futuro del trabajo: nuevos indicios de laboralidad aplicables a empresas digitales". En: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6836979>. (Indexada en Dialnet)

ARTÍCULOS

- Goerlich, J (2016) "Una nueva revolución industrial economía digital y trabajo?". En: <https://www.ccoo.es/152806c7bbdfac28c2bde95f40e00c0d000001.pdf#page=174>

- Pasco, M. (2015).” El Principio Protector en el Derecho Procesal del Trabajo”. En:
file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/6718-
Texto%20del%20art%C3%ADculo-26074-1-10-20130723.pdf
- Salazar, A. (2020) “Caso riders, empresas por aplicativo sin corona ni virus: En busca de una urgente y necesaria regulación laboral en tiempos de pandemia”.
En: <https://laley.pe/art/9811/caso-riders-empresas-por-aplicativo-sin-corona-ni-virus-en-busca-de-una-urgente-y-necesaria-regulacion-laboral-en-tiempos-de-pandemia>
- Urien, P. (2019), “Por dónde pasa la reforma laboral que planea el gobierno”. En:
<http://eds.b.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=4&sid=e4cf76c4-1a78-44c6-9ca9-e7030bcf70c4%40pdc-v-sessmgr06&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#AN=edsvlx.799916613&db=edsvlx>
- Nieto, R (2019) “Nuevamente sobre la laboralidad del vínculo contractual de los prestadores de servicios en plataformas digitales. Comentario a la sjs, número 39, de Madrid, de 3 de septiembre de 2018” En:
<https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:cO1lynKM5kMJ:https://www.raco.cat/index.php/IUSLabor/article/download/10.31009-IUSLabor.2019.i01.10/446355+&cd=1&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe>

ANEXOS

ANEXO 1-A.- MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<p>VARIABLE INDEPENDIENTE</p> <p>Derechos de los riders</p>	<p>Orsini, M y Jackson, G (2019). “Los Derechos que deben de reconocer a los trabajadores y trabajadoras de plataformas digitales; jornada autónoma, seguridad laboral, transparencia de toma de decisiones y control de la arbitrariedad, derecho a sindicalización”. (p.7-8)</p>	<p>Una plataforma digital puede requerir dos tipos de trabajo, el primer grupo de trabajadores se encuentran enmarcados en los aspectos de los administrativos; el segundo gran grupo sería el de los trabajadores de reparto; los primeros no necesitan una regulación dado que sus tipos de actividades se encuentra contemplada por la normativa, mientras que el grupo más grande de trabajadores encuentra un vacío legal dentro de la norma laboral.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Restricción de los derechos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Derecho comparado • Vulneración • Desprotección Laboral. 	<p>Nominal</p>

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<p>VARIABLES DEPENDIENTE</p> <p>Derecho repensado.</p>	<p>Goerlich, J (2016) “Desde el derecho repensado, frente a las nuevas tecnologías, como las plataformas virtuales que implican la desaparición de lo tradicional, trayendo nuevos paradigmas de impacto para las nuevas contrataciones de trabajo, generando así la gran pregunta ¿si son autónomos o independientes?, es por ello que es repensado porque su configuración de laboralidad están sujetos a condiciones como el no reconocimiento de algunos derechos.” (p.173)</p>	<p>Se entiende con el derecho repensado, que tanto los trabajadores de plataformas digitales, van a poder mejorar las condiciones en la que ellos laboran ya que no son las más correctas frente a accidentes no previstos, ya que a estos firman solo un contrato civil, que es muy diferente a firmar un contrato habitual en la escala global de los nuevos empleos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Doctrina 	<ul style="list-style-type: none"> • Artículos • Revistas científicas • Conferencias 	<p>Nominal</p>

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<p>VARIABLES DEPENDIENTE</p> <p>Indicios de laboralidad.</p>	<p>Todoí, S. (2019). “Los indicios de laboralidad, son las diferentes manifestaciones, que existen, entre un colaborador que presta la realización de sus servicios y el contratante o persona que contrata los servicios; mediante, los indicios se permiten identificar si la primera persona se encuentra, en subordinación de la segunda, o si en no lo es”. (p.4)</p>	<p>Se comprende por indicios de laboralidad, a aquellas rasgos o características laborales que se presentan, en una relación civil, que desvirtúa está y la convierte, en una relación de carácter laboral; para ello deben de probarse, la existencia de estos rasgos de laboralidad; como principal la subordinación, del colaborador hacia la persona que contrata sus servicios.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Legislación Nacional. • Legislación Internacional. 	<ul style="list-style-type: none"> • Doctrina. • Jurisprudencia Nacional • Jurisprudencia Internacional. • Recomendación 198 OIT 	<p>Nominal</p>

ANEXO 1-B.- Instrumento de recolección de datos - Cuestionario



CUESTIONARIO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

“Derechos de los riders y el reconocimiento de indicios de laboralidad dentro de plataformas digitales”

INDICADORES: Estimado colaborador(a) se le invita a responder el siguiente cuestionario, tener en cuenta que las respuestas son confidenciales y anónimas ya que tienen por objeto recoger, su importante opinión sobre, al respecto de los derechos de los riders o trabajador de plataforma digital; esta información nos permitirá tener una visión más profesional y amplia acerca de este tema tan controversial.

Muchas gracias por su colaboración.

I. ASPECTOS GENERALES

Por favor, coloque en el espacio respectivo los datos que se les solicite:

Marque con una X tu respuesta si es:

CONDICIÓN:

Abogado

II. CUESTIONARIO

A continuación, encontrará un cuestionario, el tema a tratar en la investigación, que es; los derechos que deben de reconocerse, a los riders indicios de laboralidad, en el Perú.

Marque con una “X” su respuesta.

1. ¿Conoce usted de alguna norma que reconoce derechos de los riders de plataforma digital?

SI

NO

2. ¿Considera usted, que es importante reconocer derechos de los riders de plataforma digital, teniendo en cuenta la labor que realizan?

SI

NO

Si su respuesta es afirmativa indique ¿Por qué?

3. ¿Considera usted, que el derecho laboral ha evolucionado, con el avance de la tecnología?

SI

NO

4. ¿Cree usted, que se les debería reconocer algunos derechos laborales a los colaboradores de plataformas digitales?

SI

NO

Si su respuesta es afirmativa indique ¿Por qué?

5. ¿Considera usted adecuado que, los riders no gocen de derechos laborales, al demostrarse la configuración de la dependencia?

SI

NO

Si su respuesta es negativa indique ¿Por qué?

6. ¿Desde su punto de vista, tomando en consideración, el principio de la primacía de la realidad, existen indicios de laboralidad, en los colaboradores de plataformas digitales, en la realización de sus actividades?

Si su respuesta es afirmativa indique ¿Por qué?

SI

NO

7. ¿Usted considera, que, en el Perú, los riders de plataformas digitales cuentan, con una adecuada protección laboral?

SI

NO

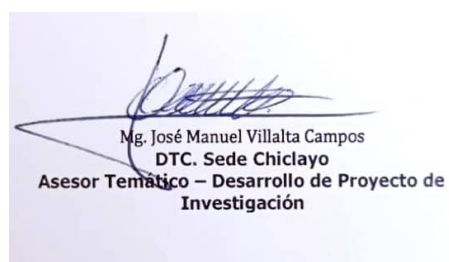
8. ¿Considera adecuado, que se emita una norma laboral especial que regularía a los riders de plataformas digitales, para no dejarlos en estado de indefensión laboral?

SI

NO

Si su respuesta es positiva indique ¿Por qué?

Gracias por su tiempo





CUESTIONARIO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

“Derechos de los riders y el reconocimiento de indicios de laboralidad dentro de plataformas digitales”

INDICADORES: Estimado colaborador(a) se le invita a responder el siguiente cuestionario, tener en cuenta que las respuestas son confidenciales y anónimas ya que tienen por objeto recoger, su importante opinión sobre, al respecto de los derechos de los riders o trabajador de plataforma digital; esta información nos permitirá tener una visión más profesional y amplia acerca de este tema tan controversial.

Muchas gracias por su colaboración.

III. ASPECTOS GENERALES

Por favor, coloque en el espacio respectivo los datos que se les solicite:

Marque con una X tu respuesta si es:

CONDICIÓN:

Colaborador por aplicativo (riders)

IV. CUESTIONARIO

A continuación, encontrara un cuestionario, el tema a tratar en la investigación, que es; los derechos que deben de reconocerse, a los riders, al evidenciarse indicios de laboralidad, en el Perú.

Marque con una “X” su respuesta.

1. ¿Por la realización de sus actividades usted se considera como trabajador dependiente o autónomo?

Si (Dependiente)

No (Autónomo)

Si su respuesta es dependiente, indique el por qué:

2. ¿Los términos y condiciones del contrato que firman, pueden ser negociados por usted y la empresa?

SI

NO

3. ¿En otras labores que realizo el empleador le marcaba la ruta y el tiempo que usted debería hacer la entrega?

SI

NO

4. ¿En otra empresa en la que laboró le permitían poder negociar el tarifario? (teniendo en cuenta que la plataforma establece las tarifas)

SI

NO

5. ¿Al sufrir un accidente, en la realización de sus actividades, la empresa para la que brinda los servicios, cubre los gastos?

SI

NO

6. ¿Cree usted que la labor que, realiza como rider de la plataforma virtual, tendría que tener un tipo de contratación especial?

SI

NO

Si su respuesta es afirmativa indique ¿Por qué?

7. ¿Cree adecuado, que en el Perú debe de existir una norma que regule su situación como trabajador de plataformas digitales?

SI

NO

8. ¿Considera usted, que debería crear una norma especial, para los trabajadores de plataforma digital? (tomando en consideración como laboran)

SI

NO

Gracias por su tiempo



Mg. José Manuel Villalta Campos
DTC. Sede Chiclayo
Asesor Temático – Desarrollo de Proyecto de
Investigación

ANEXO 1-C.- Confiabilidad

CONSTANCIA DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

A través de este documento se constata la fiabilidad del instrumento de recolección de datos para medir la percepción del tema, el cual está contenido dentro de la tesis titulada "Derechos de los riders y el reconocimiento de indicios de laboralidad dentro de plataformas digitales".

Ante ello, se ha utilizado el **Método de Kuder-Richardson (KR-20)**, el cual queda evidenciado con la documentación anexada en el presente. Es así que para la interpretación del coeficiente de KR-20, se está tomando las siguientes escalas:

0.81 a 1.00	Muy bueno
0.61 a 0.80	Baja
0.41 a 0.60	Moderada
0.21 a 0.40	Alta
0.01 a 0.20	Muy Alta

Dando fe que se utilizaron encuestas originales y que los resultados son fieles a la realidad a favor de la investigación, ya que el coeficiente de confiabilidad obtenido es igual a **0.742**, el mismo que refleja un coeficiente "**Alto**" dentro de la escala de fiabilidad, en conclusión el instrumento de recolección de datos es **confiable**.

Estampo mi sello, rubrica y número de registro para la conformidad del especialista y metodólogo de la investigación.



Lic. Rodrigo Saavedra Saavedra
COESPE 955
COLEGIO DE ESTADÍSTICOS DEL PERÚ

ANEXOS:

$$KR-20 = \left(\frac{n}{n-1} \right) \left(1 - \frac{\sigma^2 - \sum p \cdot q}{\sigma^2} \right)$$

En donde:

K= Numero de ítems del instrumento

K-1= Numero de ítems del instrumento -1

1= Unidad

$\sum p \cdot q$ = Sumatoria de los productos de $p \cdot q$

σ^2 = Varianza de las puntuaciones totales

Aplicando la fórmula:

$$KR-20 = \left(\frac{8}{8-1} \right) \cdot \left(1 - \frac{1.127}{3.27} \right) = 0.742$$

Finalmente:

Tabla 1:

Resultado obtenido al aplicar el coeficiente de KR-20 al cuestionario de 8 preguntas aplicado a: 40 abogados.

KUDER-RICHARDSON	Encuestados
0.742	40

Fuente: Investigación propia


LIC. HUGO LUGO SAAVEDRA
COESPE 955
COLEGIO DE ESTADÍSTICOS DEL PERÚ

Tabla 2:

Consolidado del cuestionario aplicado a: 40 abogados.

ENCUEST	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8
A								
1	1	0	0	0	0	0	1	0
2	1	0	0	0	0	0	1	0
3	1	0	0	0	0	0	1	0
4	1	0	0	0	0	0	1	0
5	1	0	0	0	0	0	1	0
6	1	0	0	0	0	0	1	0
7	1	0	0	0	0	0	1	0
8	1	0	0	0	0	0	1	0
9	1	0	0	0	0	0	1	0
10	1	1	0	1	0	1	0	1
11	1	0	0	0	0	0	1	0
12	1	0	0	0	0	0	1	0
13	1	0	0	0	0	0	1	0
14	1	1	1	1	0	1	0	1
15	1	0	0	0	0	0	1	0
16	1	0	0	0	0	0	1	0
17	1	0	0	0	0	0	1	0
18	1	1	1	1	0	1	0	1
19	1	0	0	0	0	0	1	0
20	1	0	0	0	0	0	1	0
21	1	1	1	1	0	1	0	1
22	1	0	0	0	0	0	1	0
23	1	0	0	0	0	0	1	0
24	1	0	0	0	0	0	1	0
25	1	1	1	1	1	1	0	1
26	1	0	0	0	0	0	1	0
27	1	0	0	0	0	0	1	0
28	1	0	0	0	0	0	1	0
29	1	0	0	0	0	0	1	0
30	1	0	0	0	0	0	1	0
31	1	0	0	0	0	0	1	0
32	1	0	0	0	0	0	1	0
33	1	0	0	0	0	0	1	0
34	1	0	0	0	0	0	1	0
35	1	0	0	0	0	0	1	0

36	1	0	0	0	0	0	1	0
37	1	1	1	1	1	1	0	1
38	1	0	0	0	0	0	1	0
39	1	0	0	0	0	0	1	0
40	1	0	0	0	0	0	1	0


LIC. RUGO LORGIO SAavedra SAavedra
COESPE 955
COLEGIO DE ESTADÍSTICOS DEL PERÚ

CONSTANCIA DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

A través de este documento se constata la fiabilidad del instrumento de recolección de datos para medir la percepción del tema, el cual está contenido dentro de la tesis titulada "Derechos de los riders y el reconocimiento de indicios de laboralidad dentro de plataformas digitales".

Ante ello, se ha utilizado el **Método de Kuder-Richardson (KR-20)**, el cual queda evidenciado con la documentación anexada en el presente. Es así que para la interpretación del coeficiente de KR-20, se está tomando las siguientes escalas:

0.81 a 1.00	Muy bueno
0.61 a 0.80	Muy Alta
0.41 a 0.60	Alta
0.21 a 0.40	Moderada
0.01 a 0.20	Baja

Dando fe que se utilizaron encuestas originales y que los resultados son fieles a la realidad a favor de la investigación, ya que el coeficiente de confiabilidad obtenido es igual a **0.748**, el mismo que refleja un coeficiente "**Alto**" dentro de la escala de fiabilidad, en conclusión el instrumento de recolección de datos es **confiable**.

Estampo mi sello, rubrica y número de registro para la conformidad del especialista y metodólogo de la investigación.


LIC. HUGO LUGO SAAVEDRA SAAVEDRA
COESPE 955
COLEGIO DE ESTADÍSTICOS DEL PERÚ

ANEXOS:

$$KR-20 = \left(\frac{n}{n-1} \right) \left(1 - \frac{\sigma^2 - \sum p \cdot q}{\sigma^2} \right)$$

En donde:

K = Numero de ítems del instrumento

K-1 = Numero de ítems del instrumento -1

1 = Unidad

$\sum p \cdot q$ = Sumatoria de los productos de *p* * *q*

σ^2 = Varianza de las puntuaciones totales

Aplicando la fórmula:

$$KR-20 = \left(\frac{8}{8-1} \right) \cdot \left(1 - \frac{1.12}{3.27} \right) = 0.748$$

Finalmente:

Tabla 1:

Resultado obtenido al aplicar el coeficiente de KR-20 al cuestionario de 8 preguntas aplicado a: 10 riders.

KUDER-RICHARDSON	Encuestados
0.748	10

Fuente: Investigación propia


LIC. HUGO LUGO SANFEYRA
COESPE 955
COLEGIO DE ESTADÍSTICOS DEL PERÚ

Tabla 2:

Consolidado del cuestionario aplicado a: 10 riders.

ENCUESTA	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8
1	0	1	1	0	1	0	0	0
2	0	1	1	0	1	0	0	0
3	0	1	1	0	1	0	0	0
4	0	1	1	0	1	0	0	0
5	0	1	1	0	1	0	0	0
6	0	1	1	0	1	0	0	0
7	0	1	1	0	1	0	0	0
8	1	1	1	0	1	0	0	0
9	0	1	1	0	1	0	0	0
10	0	1	1	1	1	1	1	0


LIC. HUGO L. ORGIO SAAVEDRA SAAVEDRA
COESPE 955
COLEGIO DE ESTADÍSTICOS DEL PERÚ