

UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO
FACULTAD DE DERECHO
ESCUELA DE DERECHO



**LOS MODERNOS INDICIOS DE LABORALIDAD EN EL CONTEXTO
DE LAS PLATAFORMAS DIGITALES**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE
ABOGADO**

AUTOR

ELDA JENNIFER CISNEROS RODAS

ASESOR

GUILLERMO ENRIQUE CHIRA RIVERO

<https://orcid.org/0000-0003-0948-5633>

Chiclayo, 2022

LOS MODERNOS INDICIOS DE LABORALIDAD EN EL CONTEXTO DE LAS PLATAFORMAS DIGITALES

PRESENTADA POR:

ELDA JENNIFER CISNEROS RODAS

A la Facultad de Derecho de la
Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo
para optar el título de

ABOGADO

APROBADA POR:

Lenka Luzmila Otoyá Tasayco
PRESIDENTE

Manuel Francisco Porro Rivadeneira
SECRETARIO

Guillermo Enrique Chira Rivero
VOCAL

Dedicatoria

Quiero dedicarle mi artículo de investigación a mis padres: Elda Rodas Alvarado y Angel Giovanni Cisneros Fernández y a mi hermana Mariana Cisneros Rodas porque ellos son mi motivación constante a cumplir todos mis objetivos planteados.

Agradecimientos

En primer lugar, le agradezco a Dios por permitirme cumplir cada una de mis metas, en segundo lugar, le agradezco a mis padres por ser mi soporte emocional y económico en estos seis años de carrera universitaria y por último quiero agradecerle a mi asesor el Magister Guillermo Chira Rivera por ser guía en el desarrollo de mi artículo científico.

Índice

Resumen	5
Abstract	6
Introducción.....	7
1. Revisión de literatura.....	9
2. Materiales y Métodos.....	20
3. Resultados y Discusión.....	21
Conclusiones	32
Recomendaciones	33
Referencias.....	34
Anexos	38

Resumen

El artículo de investigación titulado “Los modernos indicios de laboralidad en el contexto de las plataformas digitales” da a conocer los cambios constantes que el Derecho del Trabajo sufre con las nuevas formas de comercio, la globalización, la tecnología; las cuales modifican la estructura laboral, superando los elementos tradicionales de laboralidad y permitiendo la investigación de los indicios modernos de laboralidad. Por ello, se analizaron las diferentes maneras de prestar servicios y las herramientas que se utilizan para hacer posible esta actividad como las plataformas digitales, los prestadores de servicio y la labor que estos sujetos realizan. En ese sentido, como objetivo general de esta investigación documental se planteó analizar cuáles deberán ser considerados los modernos indicios de laboralidad en el contexto de las plataformas digitales, para el logro del mismo se utilizará el análisis documental y las técnicas de gabinete como las fichas textuales, bibliográficas y resumen, todo ello nos permitió llegar a la conclusión que a través de los nuevos indicios de laboralidad, sí existe una relación de naturaleza laboral entre el prestador del servicio y la plataforma virtual. En efecto, el presente trabajo contribuirá a una nueva regulación que permita la inclusión de los trabajadores de plataformas digitales para salvaguardar su protección por la actividad efectuada.

Palabras Claves: Plataformas Digitales, Economía Colaborativa, Derecho Laboral, Indicios de Laboralidad, Relación Laboral.

Abstract

The article entitled "The modern indications of employment in the context of digital platforms" reveals the constant changes that labor law is undergoing with the new forms of commerce, globalization and technology, which are modifying the labor structure, overcoming the traditional elements of labor law and allowing for the investigation of modern signs of labor law. Therefore, the different ways of providing services and the tools that are used to make this activity possible, such as digital platforms, service providers and the work that these subjects perform, were analyzed. In this sense, the general objective of this documentary research was to analyze what should be considered the modern signs of labor in the context of digital platforms. In order to achieve this objective, documentary analysis was used as well as desk techniques such as textual, bibliographic and summary files, all of which allowed us to reach the conclusion that through the new signs of labor, there does exist a relationship of a labor nature between the service provider and the virtual platform. In effect, this work will contribute to a new regulation that allows the inclusion of digital platform workers in order to safeguard their protection for the activity carried out.

Keywords: Digital Platforms, Collaborative Economy, Labor Law, Indications of Labor, Labor Relations.

Introducción

En nuestro país a través de las estadísticas del año 2016 del Instituto Nacional de Estadísticas e Informática (INEI), las cifras de las empresas que compran a través de internet, según medio o forma de pago, va en aumento en un 65.9% (INEI, 2018). Siendo otro dato estadístico, la Encuesta a Trabajadores de Plataformas en el año 2018 en el país de Argentina, señala que el 10.4 % usa Rappi, el 11.4 % utiliza Glovo, el 11.8 % usa Mercado Libre, el 12.1 % utiliza Uber, el 12.9 % usa Airbnb, entre otros datos más (ETP, 2019). Lo que quiere decir que, la utilización de las plataformas digitales para prestar un servicio o vender un producto va en aumento, no solo de forma nacional sino también internacionalmente.

En ese orden de ideas, con esta innovación tecnológica se va alterando la organización del trabajo en el tiempo y en el espacio, dejando de lado horarios establecidos y las jornadas laborales delimitadas, sin la necesidad de acudir a un establecimiento, debido a que los trabajadores mantienen conexión a plataformas digitales que cambian el tiempo de trabajo y tiempo libre. Es así que hoy en día, Piscoya y Díaz (2020) afirman que, es muy común el uso de plataformas digitales al momento de solicitar la prestación de distintos servicios, por ejemplo, al solicitar transporte privado mediante taxis, pedidos de comida rápida más conocido como delivery, limpieza al hogar, personal trainer o entrenadores personales, y más servicios privados.

Por ello, en la actualidad la globalización nos presenta nuevas formas de comercio, es decir, nuevas formas de prestación de servicios. Así nace el tema de los indicios modernos de laboralidad en el contexto de las plataformas digitales, pues a raíz del aumento del uso de estas plataformas en el mundo, es necesario conceptualizar los indicios modernos de laboralidad derivados de la digitalización.

Al respecto, la jurisprudencia peruana se ha pronunciado sobre el tema, sin embargo, no ha desarrollado ampliamente un cuerpo legal en base a las plataformas digitales. Por lo cual, no se cierra la posibilidad de indagar nuevos rasgos o indicios de laboralidad. En ese sentido, las causas por las cuales se da este problema, versan en que las nuevas plataformas virtuales han cambiado la forma en la que se prestan servicios o se ofrecen productos. Si bien es cierto, la tecnología es un gran avance para la sociedad, no solo al nivel educacional, sino también laboral, en este caso, esta modalidad digital está transformando las organizaciones empresariales, industriales, o corporativas, pues a través de la plataforma digital o por aplicativo, las empresas conectan al cliente de forma directa con el prestador de servicios o con la persona que ofrece un producto. En ese orden de ideas, el derecho laboral se enfrenta a un gran reto, el reto de la innovación, teniendo que adecuarse a una realidad distinta (Todolí, 2017).

Teniendo en cuenta el análisis de nuestra realidad problemática antes descrita se formuló la siguiente pregunta para la investigación: ¿Cuáles deberán ser considerados los modernos indicios de laboralidad respecto a los prestadores de las plataformas digitales? Y de acuerdo a los fines que persigue la presente investigación, se han establecido los siguientes objetivos: Como objetivo general, analizar cuáles deberán ser considerados los modernos indicios de laboralidad respecto a las plataformas digitales. Como objetivos específicos: primero, identificar las características comunes en las plataformas digitales que se utilizan con mayor frecuencia en el Perú; segundo, examinar si las plataformas digitales solo cumplen una actividad de intermediador entre el usuario y el prestador de servicio en la realidad peruana.

En síntesis, con esta investigación se desea indagar cuáles son los indicios modernos de laboralidad, a fin de esclarecer la duda respecto si las relaciones existentes entre las empresas que brindan servicios a través de las plataformas digitales y sus colaboradores son o no de naturaleza laboral. Pues, a través del desarrollo social, económico y político se dan nuevos indicios aplicables en el derecho laboral, sin desconocer los indicios típicos o tradicionales de laboralidad. Y así, brindar los respectivos beneficios a los trabajadores de las plataformas digitales.

1. Revisión de literatura

En el presente capítulo desarrollamos la revisión literaria de nuestra investigación, la cual tiene como finalidad dar a conocer los antecedentes del tema; seguido a ello, en el punto de bases teóricas definimos los términos esenciales de la investigación.

1.1. Antecedentes

Para plasmar los antecedentes de estudio, se ha realizado una investigación con respecto a las tesis relacionadas a las plataformas digitales, empezando con tesis doctorales, seguido de tesis de maestría, asimismo, se analizaron libros, revistas y trabajos de investigación relacionados al tema en mención.

La primera parte de este acápite está referida a las tesis de postgrado y la segunda parte está conformada por los artículos de revistas, son los siguientes:

Bustamante Torres, Kristhel. 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 para optar el Título de Abogado, Chiclayo, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, 2019.

En la presente investigación, la autora tuvo como objetivo explicar los fundamentos que configuran la presencia de una relación jurídico laboral en los servicios que ofrecen las plataformas digitales, en el marco del Ordenamiento Jurídico Peruano. Es así que el autor llegó a la conclusión que a través del artículo 4 de la LPCL, se pueden extraer los elementos fundamentales para el desarrollo de la relación laboral y estos son: la subordinación; la prestación personal; y el salario.

Por todo lo expuesto, este trabajo fue de gran importancia para nuestra investigación, pues, analiza los indicios típicos de laboralidad (como la prestación personal de servicios, la remuneración, y la subordinación), sin embargo, se debe tener en cuenta que, en la actualidad, la sociedad y la tecnología están en un cambio constante, por eso, es necesario investigar cuales deberían ser considerados los nuevos indicios de laboralidad respecto a las plataformas digitales como Glovo, Rappi, Uber entre otras y no solo quedarse con lo establecido, ya que, los tiempos avanzan y el Derecho debe avanzar también.

Hermenegildo Burgos, Erick y Narbaiza Chanducas, Josif. La relación laboral y la nueva forma de prestación de servicios en la plataforma virtual Uber, Tesis para optar el Título de Abogado, Trujillo, Universidad Nacional de Trujillo, 2019.

En la presente investigación los autores tuvieron como objetivo examinar si es que existe una relación laboral o si se cumple la labor de intermediario entre conductor y usuario respecto a los servicios ofrecidos por los conductores de la plataforma virtual Uber. Por ello, los autores determinaron que los conductores de la plataforma virtual Uber se encuentran subordinados a ella, ya que se limita la libertad de negociación entre ellos y se exteriorizan las facultades de fiscalización y a la vez de sanción sobre los conductores de aquella plataforma.

Esta investigación contribuyó a la nuestra, puesto que, a través del análisis de las plataformas digitales y la nueva modalidad de prestar un servicio digital, se buscará plasmar la posible relación entre las plataformas digitales y sus trabajadores.

Mercado Gonzales, Carlos. *Croddwork Offline o Uber Economy y su impacto en las relaciones laborales*, Tesis para optar el grado de segunda especialidad en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Lima, Pontificia Universidad Católica del Perú, 2017.

El autor tuvo como objetivo determinar si existen los tres elementos de la relación laboral entre servicios y empresas Croddworks Offline Específico o Uber Economy. Llegando a la conclusión que, si existen indicios de laboralidad a nivel de doctrina y práctica, los cuales indican la presencia de una relación laboral entre la empresa Uber y los conductores.

Por lo tanto, lo que el autor desarrolló a lo largo de su investigación, sirve para evaluar la repercusión que las nuevas apps tienen respecto a las relaciones laborales y así desarrollar el tema de los nuevos indicios de laboralidad respecto a las plataformas virtuales, por lo que, teniendo en cuenta este apartado, se evaluará la importancia del desarrollo de los nuevos indicios de laboralidad que existen en el Perú.

Atocha Castro, As Carlo Antonio. *Las plataformas virtuales, análisis del caso Uber ¿una nueva modalidad de contratación laboral?*, Tesis para optar el Título de Abogado, Piura, Universidad de Piura, 2017.

El autor tuvo como objetivo examinar si se trata de una nueva modalidad de contratación laboral el prestar servicios a través de plataformas digitales. Concluyendo que, a través de los principios laborales, se puede comprobar la presencia de indicios de laboralidad los cuales configuran que, en primer lugar, a los tres elementos tradicionales de laboralidad como la prestación personal del servicio, subordinación y remuneración; y en segundo lugar, advierte que el elemento de subordinación que no impide la protección de los derechos laborales.

La investigación anteriormente mencionada resulta ser muy importante, porque analizó las nuevas prestaciones de servicios de las plataformas digitales, y a través de ello, evaluaremos los nuevos indicios de laboralidad respecto a estas plataformas. Con la diferencia que, la tesis en mención realiza ese análisis en base a la aplicación Uber, en cambio, el análisis de la presente investigación no será en una aplicación en específico, sino en forma general en busca de varios indicios de laboralidad.

Todoí Signes, Adrián. *El Futuro del trabajo: Nuevos Indicios de Laboralidad aplicables a Empresas Digitales*, *Revista de treball, Economia I Societat.* (92), 2019.

El autor señaló que, es indispensable hallar herramientas con las cuales se puedan identificar a los sujetos que necesiten protección en las nuevas formas de organización de las empresas, a pesar de que estas estén en constante cambio. Claro está que, las herramientas a las que hace mención son los indicios de laboralidad.

Por ello, este artículo sirvió para la presente investigación, puesto que, a lo largo de su desarrollo, nos plantea cinco indicios de laboralidad, siendo estos de gran importancia para el Derecho Laboral, ya que, no debe limitarse al uso de los tradicionales indicios, sino estar dispuesto al cambio y a las modernas formas de prestar servicios. En efecto, no está demás decir que, al conocer los nuevos indicios de laboralidad, se puede plasmar la correcta regulación a favor de los sujetos que brindan servicios mediante plataformas digitales.

Gallardo Malca, Jorge Luis. *La economía virtual en las relaciones laborales, Principales rasgos de laboralidad*. *Revista Soluciones Laborales*, (153), 2020.

El autor desarrolló la existencia de una posible relación laboral entre las plataformas virtuales y los prestadores de servicios, en la cual concluye que sí existe una relación de dependencia entre ambos sujetos. Acto seguido, el autor también cita sentencias de derecho comparado del país de España, las cuales dan a conocer la situación legal que viven los prestadores de servicios en relación al Derecho del Trabajo.

En ese sentido, resulta importante este artículo para el desarrollo de la presente investigación, porque ayuda a identificar las razones por las cuales se da una relación de dependencia entre la plataforma virtual y los prestadores de servicios. Asimismo, al utilizar sentencias de España, permite evaluar la situación legal que se da en aquel país, siendo motivación para el desarrollo de una posible legislación peruana en protección de los sujetos de esta nueva forma de organización.

Raso Delgue, Juan. La empresa virtual: nuevos retos para el Derecho del Trabajo, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, N° 5 (1), 2017.

El autor señaló que, a través de la economía colaborativa se plantean nuevas formas de intercambio que se dan vía internet, estos son los bienes y servicios, los cuales se pueden dar en distintas áreas como transporte, limpieza, alimentación y hospedaje. Así pues, también hace mención a la gran revolución que trae consigo la tecnología dentro del Derecho Laboral y también plantea nuevas definiciones de trabajo.

De igual forma que los anteriores artículos, resulta importante destacar la investigación planteada por el autor, puesto que analiza de una manera profunda el desarrollo de la economía colaborativa, siendo este un concepto base para la presente investigación. Por otro lado, se debe tener en cuenta el avance tecnológico, pues debido él se hace posible el uso de las plataformas digitales.

1.1 Bases teóricas

En este apartado desarrollamos los principales conceptos de la investigación planteada, los cuales son: las plataformas digitales y los indicios de laboralidad, siendo estas nuestras categorías conceptuales.

1.1.1 Plataformas Digitales

Este acápite planteamos distintas definiciones dadas por los siguientes autores.

Las plataformas digitales, según Rodríguez (2019) son sitios de internet que guardan información de la empresa y por medio de ella, los usuarios acceden a las cuentas de la misma empresa. A su vez, son programas que poseen un determinado sistema funcional, como contenido visual, textual, audiovisual, y más. Convirtiéndose en el conducto de comunicación de distintas empresas, lo cual permite alcanzar una cantidad colosal de usuarios en el mismo tiempo y espacio, acelerando respuestas, actualizando los procesos con el propósito de hacerlos entendibles para el usuario o consumidor.

Según la definición del autor, las plataformas digitales son ejecutadas por aplicativos electrónicos, lo cual permite intercambiar y almacenar información tanto del usuario como de

la misma empresa, convirtiéndose en una herramienta útil y de fácil manejo, haciendo más rápido los procesos.

Por su parte, Giraldo (2020) afirma que, son sitios en Internet los cuales aprueban la realización de distintas aplicaciones –apps– en un mismo espacio y lugar con la finalidad de satisfacer necesidades básicas de los usuarios. Se debe tener en cuenta que, tienen diversas funciones que facilitan a los consumidores resolver problemas usando menos recursos y de manera más rápida.

En ese orden de ideas, se puede decir que, una plataforma digital son sitios de internet que almacenan información y que a la vez la comparten con la finalidad de satisfacer necesidades del comprador, por ejemplo: ofrecer un producto o un servicio específico en beneficio de este. Cabe recalcar que mediante las plataformas digitales la comunicación entre prestador del servicio y la plataforma digital resulta ser más fácil, cumpliendo con los servicios pactados de una forma rápida y eficiente.

1.1.1.1 Trabajo Autónomo

Para empezar, es necesario conceptualizar que es el trabajo y como se desarrolla dentro del Derecho Laboral.

El trabajo es toda acción que es llevada a cabo por un sujeto, es decir, es una labor o actividad designada por un empleador hacia un trabajador dirigida a un fin en específico. A través de esta labor, se tendrá como resultado un beneficio económico para ambas partes, sin embargo, para lograr este objetivo, el trabajador deberá brindar sus servicios y el empleador se comprometerá a brindar todos los medios e instrumentos posibles para la realización de esta. Claro está que, todo lo mencionado anteriormente, es reconocido y salvaguardado por el Derecho Laboral.

Con respecto al trabajo autónomo, el autor Rodríguez (2019) señala que, un trabajo autónomo será considerado así siempre y cuando cumpla con la siguiente calificación: los cuales se vinculan al lugar de prestación de servicios, es decir, el trabajo se desarrolla fuera de un establecimiento o local, asimismo, no tiene un horario o jornada establecida, además no puede solicitar vacaciones, incluso, tiene que ver la forma en cómo se brindan los servicios.

Con lo mencionado anteriormente, se sobreentiende que, para que el trabajo sea considerado autónomo es necesario que cumpla con ciertas cláusulas, las cuales han sido mencionadas en la parte superior.

Por otro lado, teniendo en cuenta el derecho comparado, el autor Rueda (2016) describe que, en el caso de Italia al trabajo autónomo se le denomina parasubordinado, en España se le conoce como trabajo autónomo económicamente dependiente, en Alemania es llamado arbeitnehmerähnliche person y finalmente en Francia se le denomina a través de los contrats de dependance à susujétion imparfaite junto a los travailleur économiquement dépendant.

En ese sentido, consideramos que a pesar de que en varios países tiene diferente denominación, van en la misma línea que es el trabajo autónomo.

1.1.1.2 Economía Colaborativa

De acuerdo con Aragüez (2017), la economía de colaboración también conocida como el consumo colaborativo, o economía del acceso, se define como un sistema económico de dos o más personas, con la finalidad de satisfacer necesidades potenciales o reales a través de una plataforma digital.

Es importante mencionar que, esta figura puede ser tomada como el trueque, es decir, un intercambio de servicios o bienes. Claro está que, su única finalidad es satisfacer las necesidades de sus usuarios.

Según Portal y Lizama (2019) afirman que, con respecto a la economía colaborativa o también llamada *Sharing Economy*, lo cual proviene de la lengua inglesa, establece que, la economía colaborativa se encuentra principalmente, en distintos mercados como: mercados de transporte de personas, de alojamiento, de financiamiento, y de repartición de alimentos o delivery.

En primer lugar, respecto al mercado de transporte de personas, existe una lista de apps o aplicaciones conocidos mundialmente como; Uber, Cabify y Lyft que tienen como función trasladar a una persona hacia un lugar en específico a cambio de un determinado costo. Asimismo, a través de esa función, la plataforma digital también obtiene ganancias por el uso del aplicativo. En segundo lugar, con respecto al mercado del alojamiento o posada, en la actualidad las aplicaciones más usadas son Couchsurfing, Airbnb y OneFineStay, estas facilitan y a la vez permiten que una determinada persona o usuario que necesita un lugar para hospedarse conecte con otra persona y así brinda un lugar disponible. En tercer lugar, en el mercado de la distribución de alimentos, el actualmente famoso delivery, como aplicaciones más utilizadas resaltan Uber Eats, Deliveroo y Rappi, a través de su aplicación permiten que un usuario conecte con un repartidor para la entrega del producto alimenticio. Finalmente, en el mercado de financiamiento, los aplicativos como Kickstarter y Angellist. Tienen la posibilidad de conectar proyectos con usuarios en búsqueda de financiamiento.

Como el autor menciona, respecto a la economía colaborativa, esta se desarrolla en diferentes mercados, los cuales tienen funciones que deben ser aplicadas a favor de los usuarios.

Asimismo, Aragüez (2017) afirma que,

La economía colaborativa está constituida por tres sujetos, primero, están los proveedores de servicios, aquellas personas que intercambian bienes, recursos, tiempo y/o habilidades a usuarios o consumidores; segundo, los usuarios o consumidores, aquellas personas que necesitan de estos bienes y/o servicios proporcionados por los proveedores de servicios; y tercero, la postura intermedia entre los proveedores de servicios y los usuarios o consumidores quienes son los intermediarios (p. 5).

En este sentido, queda claro que en la economía colaborativa son tres sujetos quienes la constituyen: proveedores de servicios, usuarios o consumidores y la unión de ambos.

Gutiérrez (2018) señala como primordiales ventajas de la economía colaborativa las siguientes:

- a. El ahorro, este se reduce al compartir bienes y servicios.

- b. La sostenibilidad, con esta ventaja se busca mayor eficiencia al compartir recursos o crear acceso a servicios.
- c. El beneficio medioambiental, si se comparten productos, la producción de estos disminuye junto con la contaminación.
- d. La mayor competencia, se da cuando se desarrollan más empresas que ofrecen los mismos servicios o productos.
- e. La transparencia, como todo el servicio se hace a través de la tecnología es más fácil tener acceso a la empresa que ofrece este servicio.

En efecto, nos podemos dar cuenta que la economía colaborativa trae ventajas consigo, siendo guía para la constante evolución que se vive día a día en el Derecho Laboral.

1.1.1.3 Agentes Intervinientes

Este apartado está compuesto por los agentes intervinientes que son tres: las plataformas colaborativas, los consumidores y por último, los prestadores de servicios.

Se debe tener en cuenta que estos agentes intervinientes se dan gracias a la economía colaborativa, ya que, a través de ella se han implementado las formas de ofrecer servicios y bienes, es decir, evoluciono el mercado comercial junto a la tecnología, dándole un rol primordial a las plataformas digitales.

A. Plataformas Colaborativas

Como se sabe, los primeros agentes intervinientes son las plataformas colaborativas, las cuales, según Gutiérrez (2018), sirven para impulsar a la economía colaborativa, puesto que, funcionan como agentes, instrumentos, y herramientas informáticas que permiten el diálogo entre consumidores finales y prestadores de servicios. A la vez, éstas cumplen su labor de intermediación en la sociedad, favoreciendo a ambos sujetos.

El autor con esta definición da a entender que las plataformas colaborativas no son la economía colaborativa en sí, sino que a través de ellas se realizará esta, siendo un partícipe de esta nueva modalidad de prestación de servicios.

B. Consumidores

El segundo agente interviniente es el consumidor, quien es definido en el artículo 3 de la Ley de protección al consumidor, esta Ley señala que, “los consumidores o usuarios son aquellas personas que disfrutan del servicio o bien, puesto que, vendrían a ser los consumidores finales” (Ley de protección al Consumidor, 2000).

En efecto, cuando se habla de consumidor, Gutiérrez (2018) hace referencia a los consumidores finales, pues, son ellos quienes solicitan un servicio o bien y por medio de las plataformas colaborativas se puede realizar, sin embargo, este bien o servicio se dará a cambio de una prestación económica.

C. Prestadores de Servicios

Como tercer agente intervinientes tenemos a los prestadores de servicio, que en opinión de Gutiérrez (2018), son los sujetos encargados de realizar la prestación de servicio para el

consumidor, es decir, tienen la labor de cumplir de forma responsable con el servicio solicitado, siendo responsable de aquella tarea. Claro está que, los prestadores de servicios deben contar con los medios necesarios para poder llevar a cabo esta prestación.

Como hemos visto, los prestadores de servicios son personas que se encargan de cumplir con la prestación de servicios.

1.1.2 Indicios de Laboralidad

En este acápite es necesario conceptualizar a los indicios de laboralidad, en base a ello, se han citado diferentes autores, los cuales dan a conocer su punto de vista a continuación:

Según Todolí (2019) señala que los modernos indicios de laboralidad son exposiciones externas dadas por dos sujetos, primero, el repartidor o colaborador pues es él quien brinda los servicios y segundo, aquella que contrata servicios como el usuario o consumidor, ambos permiten identificar la existencia de una relación de subordinación del repartidor hacia el usuario. Pero, muchos de estos indicios son declaraciones de subordinación del modelo organizativo que hoy en día no se encuentran en las empresas del nuevo siglo precisamente porque es algo nuevo.

Respecto a la definición antes mencionada, se entiende que los indicios de laboralidad son una figura jurídica que establece la posible relación laboral de subordinación entre el empleador y el trabajador, sin embargo, con el pasar de los años, se van presentando modelos organizativos nuevos, los cuales deben adaptarse y evaluar las nuevas manifestaciones de subordinación laboral. Es decir, van cambiando los indicios laborales tradicionales como el cumplimiento de horario, el cumplimiento de jornada, la recepción de instrucciones entre otros. Es así que, se debe tener en cuenta que al analizar los modernos indicios de laboralidad se investigarán indicios diferentes a los tradicionales.

Por otro lado, Herrera (como se cita en Toledo, 2018), estipula la existencia de indicios de laboralidad ayudará a identificar, examinar y discernir las consecuencias laborales, por ejemplo, dentro de estos indicios destacan los siguientes: el control de la información que se manipula a través de las plataformas digitales, incluso, se debe tener en cuenta la reputación online del sujeto que presta los servicios, puesto que, esto repercute en las decisiones del cliente y demás agentes intervinientes del mundo digital.

Finalmente, este autor en su definición señala que efectivamente si hay modernos indicios de laboralidad, los cuales se deben tener en cuenta en una relación laboral entre las plataformas digitales y los prestadores de servicios.

1.1.2.1 Elementos configuradores de la prestación por cuenta ajena

En este apartado se desarrollarán los siguientes acápites: Jornada y horarios de trabajo, y la exclusividad de la prestación de servicios.

A. Jornada y Horario de Trabajo

Según el autor Ferro (2019), estipula que, tanto jornada de trabajo como horario de trabajo son conceptos distintos, el primero hace referencia a la duración en la cual se desarrolla la

actividad o labor encomendada y el segundo comprende el tiempo exacto, desde principio a fin de la jornada laboral.

En ese sentido, es necesario citar a la Constitución Política del Perú pues, define lo que es una jornada ordinaria de trabajo en su artículo 25°, “está consta como máximo de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, es decir, no se puede sobrepasar estos límites de horas, ya que, si es así, las horas extras correrán por cuenta del empleador” (Constitución Política del Perú, 1993).

En ese orden de ideas, la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, en su artículo 1° estipula lo mismo que nuestra Carta Magna. Asimismo, el artículo 3 de la Ley en mención, respecto a la jornada menor a ocho horas diarias estipula que, “el empleador puede extender la jornada sin sobrepasar el límite máximo”.

En base a ello, el artículo 8 hace referencia a la jornada nocturna y señala que, cuando un sujeto labora en horario nocturno, este horario debe ser rotativo; además, no percibirá una remuneración menor a la remuneración mínima vital, y a esto se le sumará la sobretasa del treinta y cinco por ciento. Claro está que, la jornada nocturna se da desde las 10:00 p.m. y 6:00 a.m.

De igual forma, el artículo 9 respecto a la jornada de sobretiempo estipula que, “no es obligatorio trabajar horas extras, sino que es una acción voluntaria”.

Sin embargo, con respecto al horario de trabajo, en el artículo 6 de la Ley en mención, se afirma que, “[...] el horario de trabajo, se considera desde la hora de ingreso y salida [...]”. En ese orden de ideas, en el artículo 7 se estipula el horario de corrido, “en el cual es necesario que se le otorgue un tiempo de refrigerio al trabajador y este no puede ser menor de cuarenta y cinco minutos; además, este tiempo no se toma como jornada” (Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, 2002).

En consecuencia, es importante reconocer ambos conceptos y sus modalidades para el desarrollo de la presente investigación.

B. Exclusividad de la Prestación de Servicio

Con respecto a la figura jurídica de exclusividad, existen dos posturas; la primera, en la cual si se considera un indicio de laboralidad y el prestador de servicio se encuentra sometido a ello y la segunda, en la cual se señala que el prestador de servicio no se encuentra sometida a la exclusividad.

Ahora bien, según Cruz (2018) considera que, la ejecución en régimen de exclusividad o casi exclusividad del trabajo no constituye una premisa de la laboralidad. Por el contrario, la premisa de partida es la libertad de pluriemplearse el trabajador, al tiempo que la exclusividad en ningún caso se presume y sólo se acepta por vía del pacto expreso y específico. Es decir, este autor considera que no es un indicio de laboralidad la exclusividad.

En ese sentido, Pérez (2019) afirma que, el trabajador no se encuentra sujeto a algún pacto de exclusividad, pues este puede contratar con terceros la realización de cualquier clase de actividad. En esta segunda opinión, el autor recalca que el prestador de servicio no debe estar sujeto a la exclusividad.

En ese orden de ideas, en el derecho comparado, en el país de España en el Tribunal Superior de Justicia de Asturias en la Sentencia 1818/2019 da a entender que, “el prestador de servicios o también llamado profesional independiente, no se somete a la exclusividad para la empresa Glovo, y a la vez, puede contratar con terceros” (2019). Entonces, se puede concluir que, la mayoría de autores consideran que no se debe a la exclusividad el prestador de servicios.

1.1.2.2 Las nuevas formas de subordinación o dependencia

En este apartado se desarrollarán los siguientes acápite: la Plataforma Digital como condición de trabajo, el control sobre la Prestación de Servicios a través de la Plataforma Digital, el control sobre la Información de precios, calidad, pago y clientes y la forma en cómo se ejecuta la prestación de servicios a través de la Plataforma Digital.

A. La plataforma digital como condición de trabajo

Para situarnos en este acápite es necesario mencionar que, cuando decimos que la plataforma digital funciona como condición de trabajo, se da así por lo mismo que se necesita de su presencia para llevar a cabo la prestación de servicio, siendo este considerado un nuevo indicio de laboralidad.

Ahora bien, en opinión de Gorelli (2019), en primer lugar, esta plataforma permite que un cliente pueda contactar a una empresa para recibir un servicio; facilitando al titular de la plataforma cubrir perfectamente la demanda del servicio, aun cuando tales prestadores realicen una actividad mínima. En segundo lugar, la plataforma es utilizada por la empresa para organizar la prestación del servicio y controlarlo, teniendo esto unas importantes consecuencias desde la perspectiva laboral. Siendo un gran avance, el poder contar con la plataforma digital para una fácil comunicación entre los agentes.

En ese orden de ideas, Raso (2017) afirma que, gracias a la plataforma virtual el trabajador puede realizar sus labores, además a través de ella puede establecer sus horarios, descansos y otras cuestiones respecto a su prestación laboral.

Por otro lado, López (2019) manifiesta que, “(...) las plataformas virtuales están aumentando las posibilidades de inserción laboral para trabajadores con y sin cualificación, (...). Las plataformas digitales han irrumpido en un contexto de elevadas tasas de desempleo” (p. 134). Lo que quiere decir el autor es que el uso de las plataformas virtuales está brindando puestos de trabajo ayudando a la disminución del desempleo laboral.

B. El control sobre la prestación de servicios a través de la plataforma digital

Es importante mencionar este indicio, pues, con él se entenderá como se lleva a cabo el control de la prestación de servicios haciendo uso de la plataforma digital.

Para empezar, Gutiérrez (2018) señala que, el control que deben tener las plataformas digitales debe ser minucioso, en especial a las plataformas que se encargan de la prestación de servicios, pues, es muy común que las plataformas traten de forma directa con prestadores de servicios que no han pasado un control previo. Sin embargo, también se debería exigir un control mínimo sobre los prestadores de servicios. Con todo lo mencionado, el autor quiere decir que, si existe un control respecto a la prestación de servicio realizada mediante la plataforma digital, en el cual se debe tener en cuenta que tipo de prestación se realiza.

Asimismo, tenemos la opinión de Sachs (como se cita en Todoli, 2017) y señala lo siguiente, “las empresas facultan a sus clientes a controlar y supervisar el proceso de ejecución de la prestación, para luego poder utilizar la información recaudada en caso de despido”. Es así que, es importante que los prestadores de servicios realicen una excelente labor, ya que los clientes o usuarios serán los destinados a dejar su comentario del servicio a través de la plataforma digital.

C. El control sobre la información de precios, calidad, pago y clientes

A través de este indicio se pretende conocer quien es la persona o sujeto encargado del control sobre la información de precios, calidad, pago y clientes, ya que existen dos posturas, la primera, señala que es el empresario el que guarda dicho control, en cambio, la segunda, considera que es la plataforma digital la encargada de controlar la información. Siendo oportuno desarrollar ambas posturas dentro de este apartado.

Respecto del control de la información, el autor Todolí (2019) considera como una posibilidad de que “el empresario sea quién controla los datos de los clientes, precios, y calidad del servicio prestado, por lo que, en la actualidad a través de las plataformas digitales, lo que resaltan son los datos de los usuarios” (p. 5). Pero esto es solo una postura, pues, existen autores que consideran que las plataformas digitales son las que manejan el control de la información.

Y así tenemos la opinión del autor Gallardo (2020), el cual manifiesta que:

La plataforma virtual es la que posee el dominio, a quién le pertenece la información, quien maneja y posee el control de la plataforma y tienen contacto con los clientes. Asimismo, es la plataforma virtual quién conoce las cuentas de los clientes y envía publicidad alusiva a sus servicios, promociones y productos. En efecto, la plataforma virtual también tiene información de los niveles de calificación. Sin embargo, la información que tiene la plataforma virtual del cliente, consumidor final, no podrá usarla con fines ilícitos, ni otros actos que no tengan por objetivo comercial el giro principal del negocio, ni mucho menos podrá enajenar los contactos a otras empresas, ya que la información que tiene las plataformas es para uso exclusivo (p. 125).

En ese orden de ideas, el autor Raso (2017) afirma que, el control no lo lleva de forma directa el empleador, pues, son los clientes quienes califican al prestador del servicio a través de la plataforma virtual, y éstas son notificadas a la empresa quien ha brindado el servicio. Así pues, Gallardo (2020) reforzando la idea antes mencionada considera que:

En las plataformas virtuales existe una subordinación, que, a diferencia de la tradicional, quien califica el servicio del trabajador no es el empleador, sino que este delega esa facultad a los clientes para que puedan calificar el servicio prestado. Estos últimos califican el servicio a través de estrellas, a mayor cantidad de estrellas, se interpreta que las labores son desarrolladas de manera eficiente, lo cual garantiza su permanencia en las plataformas virtuales y tiene mayores beneficios (p. 113).

Respecto el control de los pagos, Gutiérrez (2018) considera que, las plataformas digitales desarrollan un sistema de pago que se puede realizar a través de un teléfono inteligente. Pues, los pagos ahora se pueden realizar a través de estas, funcionando como intermediario para cancelar el servicio prestado.

D. La forma en cómo se ejecuta la prestación de servicios a través de la plataforma digital

Con en este indicio es posible mostrar como se desarrolla o se ejecuta la prestación de servicio haciendo uso de la plataforma digital para satisfacer lo solicitado por el usuario o consumidor.

Es así que, de acuerdo con Gallardo (2020):

Los prestadores de servicio se someten a la plataforma virtual a que envíe el pedido y cualquier trabajador pueda realizarlo. En las plataformas virtuales se desarrolla la relación continuada e ininterrumpida de tres agentes: el cliente, quien es el consumidor final, quien producto de su razón realiza una elección; la plataforma virtual quien recepciona los pedidos y los prestadores de servicio. Para que el trabajador pueda prestar servicio en la plataforma deberá cumplir ciertos requisitos y obedecer, acatar todo lo que la plataforma señale (p. 109).

1.1.3 Jurisprudencia del derecho comparado

En este apartado se desarrollan las jurisprudencias de derecho comparado que guardan relación respecto al tema de investigación.

1.1.3.1 España

En primer lugar, se señala la Sentencia del Juzgado de lo Social número 2 de Zaragoza N°123/2020 (2020), en la cual se concluye que, lo que ofrece Roofoods Spain a usuarios o consumidores finales no es una mera intermediación entre ellos, sino un servicio asociado a la marca Deliveroo y a su plataforma digital. Es decir, no es un servicio secundario, sino principal, considerando que la empresa no recibiría beneficio alguno, si no fuera porque ejecuta las prestaciones de servicios a través de la plataforma Deliveroo, cabe recalcar que, la empresa les detalla a los repartidores como se debe prestar el servicio, lo cual debe ser cumplidos al realizar la entrega del bien o la prestación de servicio.

En ese orden de ideas, tenemos la Sentencia del Juzgado de lo Social número 5 de Valencia N°197/2019, en la cual se plasma la declaración de la existencia de la relación laboral de los riders de la empresa Deliveroo. Esta se fundamenta en que:

(...) Los verdaderos medios de producción no son la bicicleta o el móvil, sino la plataforma digital de emparejamiento de oferta y demanda propiedad de la empresa. Por lo que, la empresa es la única poseedora de la información necesaria para el manejo del sistema de negocio. Es así que, se concluye que los repartidores prestan sus servicios personales, insertos en la organización empresarial a la que pertenecen los medios de producción, la plataforma digital de Deliveroo, conforme a los criterios y repartos que la misma establece y asigna (2019).

Asimismo, la Sentencia del Juzgado de lo Social número 6 de Valencia N°244/2018 estipula que:

Admitida la voluntariedad de los servicios prestados por el demandante, no puede sino concluirse que se dan en el concreto supuesto de hecho las notas características de la relación

laboral de ajenidad y dependencia, ya que la prestación de servicios del demandante a favor de la demandada, presenta rasgos que sólo son concebibles en el trabajo dependiente y por cuenta ajena. Se ha probado en cuanto a la dependencia, que el demandante trabajaba siguiendo las instrucciones de la demandada y bajo las condiciones fijadas unilateralmente por la misma (2018).

1.1.3.2 Chile

Según la Sentencia de la Cuarta Sala de la Corte de Apelaciones de Concepción N°395/2020 (2021) estipula que, entre los prestadores de servicio y la plataforma Pedidos Ya Chile SPA si existió una relación laboral, siendo injustificado el despido, ordenándose el pago de las sumas de dinero correspondientes. Asimismo, señala que a través de esta aplicación se materializa el despacho de alimentos por medio de la plataforma digital.

2. Materiales y Métodos

El presente artículo científico se enmarcó en investigaciones documentales, teóricas o bibliográficas, las cuales se profundizan en los contenidos encontrados en fuentes bibliográficas virtuales y físicas como libros, revistas académicas y/o científicas, tesis doctorales y demás materiales escritos. En efecto, se aplicó el análisis documental, es decir, la interpretación de la información, más no la copia literal del texto. También, se aplicó el método analítico para la comprensión del objeto de estudio, y a la vez generar nuevos conocimientos en las futuras investigaciones.

Con respecto al diseño de investigación del presente artículo científico se desarrolló de la siguiente forma: primero, se describió la realidad problemática; segundo, se plasmó el planteamiento del problema; tercero, se recopilaron los documentos en relación con el artículo científico; cuarto, se aplicaron las técnicas para la redacción del artículo.

Asimismo, los instrumentos de recopilación de datos para la investigación fueron: Fichas textuales, cuales sirvieron para recolectar y registrar conceptos de los distintos libros, artículos y más; fichas bibliográficas, las cuales permitieron administrar las fuentes y referencias bibliográficas y, por último, las fichas resumen, las cuales permitieron plasmar las ideas bases de los tópicos que se analizaron, para así poder realizar las críticas a los distintos puntos de la investigación.

3. Resultados y Discusión

3.1 Análisis de las características comunes de las plataformas digitales

En este apartado se desarrollan los distintos sectores en los cuales se hace uso de una plataforma digital. Estos sectores se dan a raíz del nuevo modelo económico, generando así la figura de la economía colaborativa. Asimismo, la economía colaborativa se divide en cuatro sectores: sector transporte, sector alojamiento, sector de reparto y de financiamiento, sin embargo, se tratarán los sectores más destacados en el país, los cuales son dos de los mencionados, pues han tenido una mayor acogida.

3.1.1 Sector Transporte

Ahora bien, el sector transporte es uno de los sectores que ha evolucionado con el tiempo, pues las personas buscan trasladarse de una forma más rápida y eficaz a otro lugar, es así que, con un solo clic en la plataforma digital, la persona puede adquirir el servicio. Como se sabe, este es un servicio privado que supera al transporte público, pues el transporte público no cumple con las expectativas, ni con la seguridad necesaria para la movilización de pasajeros.

En el sector transporte resalta la empresa Uber, tal y como señala Atocha (2017);

Esta plataforma digital es propiedad de una empresa en la que se ofrecen servicios de transporte de pasajeros dentro de una ciudad, todo este servicio se realiza a través de la aplicación pues esta se conecta entre el pasajero y el conductor de Uber, lo que si es necesario para realizar el traslado es que el usuario este registrado en la aplicación de Uber para que al hacer uso de su GPS encuentre al conductor más cercano a su dirección y solicite el automóvil para su traslado.

En ese contexto, Uber brinda el servicio de traslado de un lugar a otro a un usuario, es decir, el usuario ingresa a la plataforma digital y por medio de ella solicita a un conductor, teniendo como ventaja el poder elegir al vehículo que se encuentra más cerca de su ubicación actual. Asimismo, para realizar el pago de este servicio, no es necesario tener dinero en efectivo, pues se puede pagar por medio del aplicativo Uber, ya que al ingresar a la cuenta los usuarios pueden afiliarse tanto su tarjeta de crédito como de débito. Por otro lado, el costo del servicio del traslado se determina en base a los kilómetros y del tiempo empleado; del costo total Uber cobra el 10 al 20%. Aparte de ello, el usuario puede calificar al conductor que lo traslado y así otros usuarios pueden tener en cuenta esta evaluación al elegir su vehículo, asimismo, esta calificación le permite a Uber conocer el desempeño de sus conductores.

Cabe destacar que, para trabajar en la empresa Uber, el conductor envía una solicitud y si es aceptado, se somete a exámenes como examen geográfico de la ciudad donde se trasladará y para la realización de la prestación de este servicio, se solicita que el vehículo no tenga antigüedad mayor a 10 años, que el conductor cuente con licencia de conducir, además del seguro vehicular. Sin omitir, que debe pasar una entrevista con un representante de Uber, también se le da una serie de recomendaciones para hacer sentir cómodo al usuario.

Por otro lado, los autores Pizón et al. (2018) señalan que:

Existe un número mínimo de traslados que deben realizar para que ganen el 70 % de lo que se cobra y esto es 20 traslados, para que ganen 75 % deben realizar de 20 a 40 traslados, y si realizan 40 viajes ganaran el 80 % de la tarifa.

Como segunda empresa importante de este sector, es la empresa EasyTaxi, la cual desarrolla el mismo servicio que Uber a través de su plataforma digital por donde el usuario se contacta con el conductor y ambos establecen el lugar de encuentro para su traslado. Respecto al pago, es la empresa quien fija las tarifas de acuerdo al destino final y el usuario puede pagar con tarjeta o efectivo; teniendo así las mismas características que la empresa Uber.

En base a lo anteriormente mencionado, se puede concluir que las características comunes de las plataformas digitales respecto al sector transporte son las siguientes:

- Las plataformas digitales son las que establecen la forma de pago del servicio prestado.
- Las plataformas digitales fijan las tarifas de acuerdo a la distancia recorrida.
- Los prestadores del servicio envían una solicitud a la plataforma para postular al puesto de trabajo.
- Los prestadores del servicio para ingresar a laborar pasan previamente una evaluación para que pueden ser seleccionados.

3.1.2 Sector Alojamiento y Hospedaje

Para empezar, se sabe que el turismo en el país es muy enriquecedor, pues contamos con una variedad extensa de lugares los cuales se pueden visitar, sin embargo, no todos cuentan con alojamiento propio, por ello, gracias a este sector de la economía colaborativa se le hace más fácil al usuario encontrar un lugar para alojarse por días o semanas.

En ese orden de ideas, las plataformas digitales que destacan en este sector son las siguientes: en primer lugar, está la plataforma Airbnb. Según David y Gómez (2016):

Esta plataforma digital fue fundada en el año 2008, y tiene como función ofrecer todo tipo de alojamiento, pues permite buscar, ofrecer, reservar y publicar en más de 34 000 ciudades del mundo, siendo así que, cada noche al menos 140 000 personas de más de 190 países disfrutan de una estancia diferente en la ciudad que visitan.

En ese sentido, a través de la plataforma Airbnb los viajeros pueden encontrar un lugar limpio, agradable y económico para su estadía. Asimismo, los hospedajes que esta aplicación ofrece mayormente son departamentos o casas amobladas y pueden ser alquiladas por días incluso meses. Siendo una opción económica a comparación de alojarse en un hotel, puesto que, al estar equipada uno mismo puede preparar sus alimentos y realizar distintas actividades dentro del lugar, en cambio en un hotel, el viajero solo puede hacer uso libre de su habitación. Sin embargo, debe quedar claro que todo es posible por la plataforma digital, pues los viajeros conectan con ella y así se arrienda el alojamiento.

Así como existe la plataforma Airbnb, también está la plataforma Trivago, la diferencia esta en que Trivago compara precios de hoteles u hostales de todo el mundo, además de ofrecer

casas o departamentos en arrendamiento. Por otro lado, también está la plataforma Booking, la cual ofrece el mismo servicio que la plataforma digital Trivago.

En base a lo anteriormente mencionado, se puede concluir que las características comunes de las plataformas digitales respecto al sector de alojamientos son las siguientes:

- Las plataformas digitales son las que ofrecen los establecimientos a arrendar.
- Las plataformas digitales ofrecen distintos alojamientos a los usuarios para que, al comparar el precio, este puede elegir la mejor opción.

3.2 Análisis de una posible relación laboral respecto de las plataformas digitales

Siguiendo con la investigación, en este apartado se desarrollan puntos claves para evaluar la existencia de una posible relación laboral respecto de las plataformas digitales, por eso, se trata el elemento tradicional de la subordinación en su nueva concepción y el principio de la primacía de la realidad.

3.2.1 La nueva concepción de subordinación

El derecho laboral es una rama del derecho que se encarga de la protección de las relaciones laborales entre el empleador y el trabajador. Es así que, el objeto de este derecho es analizar el vínculo de los sujetos mencionados, en busca de prevención de una posible vulneración del primer sujeto hacia el segundo sujeto, fijando límites en la relación jurídica laboral.

Cabe mencionar, que de este derecho deriva la relación laboral, la cual es una figura jurídica que existe entre dos sujetos, el trabajador, y el empleador, por lo tanto, el trabajador es quien proporciona su trabajo bajo ciertas circunstancias, a cambio de una remuneración, salario o pago y el empleador, aquel que brinda un puesto de trabajo.

En consecuencia, para que se de esta relación es necesario que se cumplan tres elementos tradicionales de laboralidad; según la Sentencia de la Sala Primera del Tribunal Constitucional N.º0016-2010-PA/TC (2010), señala los siguientes:

En primer lugar, la prestación personal por parte del trabajador; en segundo lugar, la remuneración por la prestación de servicios y, en tercer lugar, la subordinación del trabajador frente al empleador o jefe; siendo este elemento preciso, particular y diferenciador del contrato de trabajo frente al contrato de locación de servicios.

Asimismo, el artículo 4º del Decreto Supremo N 003-97-TR, TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (1997), afirma que, “en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado”, esto quiere decir que, respecto a la subordinación el trabajador se encuentra supeditado a las órdenes del empleador. Por otro lado, el artículo 5º del Decreto en mención, señala que, “los servicios para ser de naturaleza laboral, deben ser prestados en forma personal y directa sólo por el trabajador como persona natural”, haciendo referencia a la prestación personal por parte del trabajador. Por consiguiente, el artículo 6º estipula que “constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición”, es decir, una retribución dada por el empleador hacia el trabajador.

En este contexto, la subordinación es un elemento esencial dentro de la relación laboral, pues con este el trabajador se somete a lo que ordene de forma laboral el empleador, ya que hace uso de su poder de dirección. Claro está que, no solo obedece al empleador, sino que este también puede ser fiscalizado y sancionado por su actuar dentro de la relación de trabajo. Para precisar, es necesario mencionar que, el empleador a través del poder de dirección tiene tres facultades; la primera es la facultad de organización, con la cual puede organizar y dar órdenes a sus trabajadores; la segunda es la facultad de fiscalización, con ella controla y supervisa el cumplimiento de las órdenes dadas; y por último está la facultad sancionadora, con esta corrige los incumplimientos por los trabajadores.

Para precisar, en la actualidad la subordinación no ha desaparecido, sino que se ha transformado, en ese sentido, ahora se habla de la nueva concepción de subordinación. Así pues, este fenómeno se da a raíz de los cambios constantes del Derecho de Trabajo, y su denominación sufre una modificación, llamándose *parasubordinación o trabajo autónomo económicamente dependiente* lo cual se aplica en las plataformas digitales.

En consecuencia, Caamaño (2005) señala que, “cuando se habla de parasubordinación nos encontramos, frente a un caso de trabajo autónomo en el que se genera una especial y determinante dependencia económica entre el prestador del servicio y la empresa o persona que recibe dicho servicio” (p. 15). Si bien es cierto, dicho concepto no menciona de forma explícita la relación de subordinación clásica, pero, hace referencia a la dependencia económica que se tienen las partes al prestar el servicio.

Por otro lado, Perulli (como se cita en Caamaño, 2005) establece que:

Por una parte, similitudes entre el trabajo económicamente dependiente y el trabajo subordinado y, por otra, diferencias entre el trabajo económicamente dependiente y el trabajo autónomo, tales como: la necesidad de protección social; la falta de contacto directo con el mercado, el número de relaciones contractuales a partir de las cuales el trabajador obtiene sus ingresos; el contacto con la organización de la empresa; la falta de subordinación, pero la existencia de coordinación de la actividad por parte de la empresa cliente; y la duración de la relación contractual. En este plano, aparece la figura de la para-subordinación o trabajo autónomo dependiente, la que se configura de acuerdo a los siguientes indicadores: una persona natural que presta servicios personales a una empresa, en forma continua, sin encontrarse sujeto a tiempos de trabajo, a instrucciones o medidas de control en cuanto a la ejecución de la actividad para la que fue contratado, pero que se encuentra en una especial situación de dependencia desde el punto de vista económico, pues sus ingresos proceden en su totalidad o en su mayor parte de un único cliente (p. 16).

Por lo anteriormente citado, se entiende que, si hay indicios de subordinación, solo que se muestra de forma diferente. Tal vez, ya no se da de forma directa entre el empleador y el trabajador, pero, si de forma indirecta. Por ejemplo, antes el trabajador tenía un horario establecido en la empresa, ahora es el mismo quien señala las horas que trabajará, sin embargo, si o si tiene que trabajar durante esas horas para cumplir con su prestación de servicio a la plataforma digital.

Ahora bien, dentro de las plataformas digitales, Raso citando a Todolí (2017) expresa que:

El trabajador se encuentra subordinado a la plataforma digital pues, esta dicta normas organizativas las cuales se deben cumplir de forma obligatoria, sin embargo, el trabajador

solo acepta o no trabaja, por lo mismo, que son normas impositivas dadas por la empresa que las da a conocer por medio de la plataforma virtual, por ello, el trabajador que quiera ser parte de esta empresa, debe cumplirlas.

En tal sentido, en esta nueva concepción el elemento de subordinación se verá cuando el prestador de servicio cumpla las obligaciones impuestas por la plataforma digital en los distintos sectores en los cuales esta se desarrolla. Además de ello, otra forma de apreciar la subordinación será cuando los usuarios o clientes evalúen el servicio, y con ello, el empleador llevará el control del servicio prestado, a pesar que no los supervisa de forma directa, lo hace a través de las respuestas que plasman los usuarios dentro de la plataforma; con estas evaluaciones pueden ser sancionados por no cumplir de forma adecuada su función ya que, los clientes no solo colocan comentarios positivos, sino también quejas.

3.2.2 Encaje del Principio de la Primacía de la Realidad

El principio de la primacía de la realidad es un principio base del derecho del trabajo, puesto que, en el prevalecen los hechos, es decir, la realidad ante los documentos en caso de discrepancia. Con respecto al tema a tratar, se busca demostrar la relación laboral existente entre la plataforma digital y el prestador del servicio, además de salvaguardar este vínculo. Claro está que, este principio se aplica cuando el empleador desea desnaturalizar la relación laboral o cuando niega su existencia.

Respecto a las plataformas digitales, se niega la existencia de un vínculo laboral, pues se dice que esta cumple el rol de intermediaria o que los prestadores de servicio solo son trabajadores independientes, ya sean repartidores o conductores, pues, actúan por cuenta propia.

Por ello, se debe tener en cuenta lo que afirman Boza y Briones (2021):

A través del principio de la primacía de la realidad permite que el juez reconozca la relación laboral entre el usuario y la plataforma digital, pues esta consiste en que se analicen los hechos, es decir, la naturaleza del servicio que ofrecen por medio de la plataforma virtual, no teniendo en cuenta los documentos, ya que prevalece la realidad.

Lo mencionado anteriormente, justifica las razones por las cuales este principio es de gran importancia en el desarrollo de la presente investigación, pues ayudará a demostrar la existencia de la relación laboral.

Por otro lado, la Sentencia de la Sala primera del Tribunal Constitucional N°1944-2002-AA/TC (2003), en su fundamento 3 estipula que “en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos”.

Si bien es cierto, en la doctrina peruana existen diversas teorías respecto de si hay o no hay una relación laboral entre la plataforma digital y el prestador de servicio, sin embargo, al desarrollar una de estas posturas se debería tener como base el principio de la primacía de la realidad, ya que, gracias a este principio se podría evaluar el accionar de las partes y así llegar a una conclusión sólida respecto a una postura doctrinal.

3.3 Presencia y evaluación de los Modernos Indicios de Laboralidad a nivel local

Para continuar con la investigación, en este apartado se desarrollan los Modernos Indicios de Laboralidad a nivel local.

El siguiente cuadro presenta los elementos típicos de laboralidad y los modernos indicios de laboralidad respecto las plataformas digitales:

CUADRO N°1

Elemento típico / indicio de laboralidad	Manifestación en plataformas digitales
Jornada completa y continua	<ul style="list-style-type: none"> - Los repartidores y/o conductores deciden, en principio, la duración de su jornada y el horario de trabajo (cuándo conectarse y cuánto trabajar). - El servicio se presta a través de microtareas, las que no necesariamente deben ejecutarse de forma continua.
Duración indeterminada del contrato	<ul style="list-style-type: none"> - La relación entre la plataforma y el conductor y/o repartidor se limita a la ejecución de cada microtarea. - La plataforma puede dar de baja al repartidor y/o conductor en cualquier momento y si justificación alguna.
Exclusividad del empleador	<ul style="list-style-type: none"> - Los repartidores o conductores comúnmente utilizan más de una plataforma.
Prestación en el local de la empresa	<ul style="list-style-type: none"> - No existe un lugar fijo para la prestación del servicio. - La actividad es deslocalizada, se realiza "en la calle".

Fuente: Revista de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

3.3.1 La plataforma digital como elemento de ajenidad en el escenario digital

Como se ve plasmado en el Cuadro N°1, existen manifestaciones respecto las plataformas digitales, es decir, indicios de laboralidad; los cuales demuestran la existencia de que las plataformas digitales son las empresas empleadoras. Puesto que, el trabajador al prestar sus servicios, se somete disciplinariamente a lo dado por la plataforma, ejerciendo la misma figura que el empleador a través de su poder de dirección. Entonces, es posible la relación laboral entre la plataforma digital y el prestador de servicios, así pues, el usuario que ingresa a brindar sus servicios debe cumplir ciertos filtros para acceder a ella, claro está que, es esencial la autorización de la plataforma.

En consecuencia, es realmente importante la existencia y el uso de la plataforma digital para que se pueda desarrollar toda esta nueva figura laboral, convirtiéndose en la herramienta principal, para la localización de los modernos indicios laborales. Asimismo, a ella se le suma la tecnología, y juega un rol importante porque a través de ella puede operar, ya que permite que tanto el usuario como la plataforma puedan estar conectados en todo momento, es decir, antes, durante y después de recepcionar su pedido o servicio. Antes porque permite la conexión del usuario; durante porque por medio de ella se solicita el pedido, y después porque al tener su pedido el usuario, este puede colocar su opinión respecto al servicio que se le fue ofrecido.

Con respecto a la ajenidad, esta es una característica del contrato laboral, y puede ser comprendida “desde diversos prismas: ajenidad en los riesgos, ajenidad en los frutos, ajenidad en la titularidad de la organización, ajenidad en la marca y ajenidad en la información” (Rodríguez, 2019, p. 22). En el caso materia de estudio vemos que se viene presentando los diferentes tipos de ajenidad, los cuales serán explicados y ejemplificados en los párrafos posteriores.

Cuando se habla de ajenidad en los riesgos, como su mismo nombre lo dice, se refiere al riesgo que corre la plataforma con un servicio en específico. Como se sabe, la plataforma es la que establece el precio y el cliente a los trabajadores de la plataforma, a la vez, da facilidades al cliente de pagar el servicio de forma directa con la plataforma. Sin embargo, ¿qué sucede si el cliente no cancela la cantidad establecida a la plataforma?, pues, el trabajador sigue generando ingresos como si no hubiera ocurrido ese infortunio, ya que es un trabajador por cuenta ajena de la plataforma, lo que no ocurriría con un trabajador por cuenta propia, por lo que el servicio y trato sería diferente. Pero, como es la empresa la que corre el riesgo, puede ocurrir que el negocio fracase.

En ese orden de ideas, como se mencionó anteriormente es la plataforma la que fija el precio del servicio, lo que ayuda a identificar el indicio de si el trabajador es trabajador por cuenta ajena o trabajador por cuenta propia, y a la vez, descartar la idea de que la plataforma es solo un intermediario o una base de datos, quedando de forma sólida la relación laboral.

Ahora bien, en cuanto a la ajenidad en los frutos, se presenta dos situaciones; la primera figura es cuando el servicio o producto que ofrecen es de propiedad de la empresa. Por ejemplo, en el sector transporte, la plataforma Easy Taxi ofrece el servicio de traslado de un lugar a otro lugar, en este caso, se ve reflejado la ajenidad de frutos, pues la empresa es propietaria del servicio de transporte que ofrece, además de los frutos que da el servicio. En cambio, la segunda figura es cuando el servicio o producto que ofrecen no es de propiedad de la empresa. Por ejemplo, en el sector de alimentación o delivery, la plataforma Rappi solo se encarga de trasladar los alimentos al domicilio solicitado, sin embargo, no es quien produce la comida solicitada.

Por otro lado, es importante mencionar la ajenidad de la marca, pues es el trabajador quien representa la marca al prestar sus servicios, ya que actúa en su nombre. Por eso, el usuario al entrar a la plataforma, solicita el servicio en general, sin elegir al trabajador que le brindará el este.

Según Rodríguez (2019) en la ajenidad de la marca:

Lo que se debe tener en cuenta en cada servicio es el prestigio de la marca pues, es lo que más destaca al solicitar un servicio, ya que, el usuario da su opinión respecto a este y puede hacer que la reputación de la marca mejore o empeore, todo ello se da por la prestación de servicio que ofrece el trabajador. Por todo lo mencionado, es primordial crear marca al brindar u ofrecer servicios o productos, ya que así serán solicitados por la calidad que ofrecen mediante la plataforma digital.

En consecuencia, la marca de la empresa no solo se ve por la plataforma virtual, sino también se ve en la vestimenta de los trabajadores, como en los instrumentales que usan al trasladar los productos, por eso, las plataformas tienen requisitos establecidos para las personas interesadas en ofrecer sus productos y servicios, sirviendo como guía para alcanzar los objetivos de la

empresa. Tal es el caso de las plataformas digitales como Rappi, quienes utilizan una caja de reparto con el logo o un chaleco del color y de la marca que representan, lo mismo sucede varias plataformas digitales.

Asimismo, al hablar de ajenidad en la información. Este punto se puede dividir en dos: primero, se refiere a que la empresa informa a sus clientes el servicio que presta a través de la plataforma; y segundo, la empresa es propietaria de la información que los clientes ingresen a ella. Por ejemplo, hoy en día vemos el uso de manejo de datos por parte de las empresas al adquirir un producto, donde el consumidor debe precisar los datos personales con la finalidad de tener acceso a la plataforma y así poder adquirir el servicio o producto.

Rodríguez (2019) citando a Todolí afirma que, la información y los datos que las empresas almacenan en su Software son el motivo principal de los negocios. Claro está que, los datos a los que se hace referencia son los datos personales de cada cliente y estos son: nombre y apellido, domicilio actual, sexo, y agregar un número de tarjeta para pagar lo que solicita.

3.3.2 Fijación del repartidor de una franja horaria el cual va a estar a disposición para la prestación del servicio.

Respecto al indicio de la fijación del repartidor de una franja horaria el cual va a estar a disposición para la prestación del servicio, es necesario hacer mención a dos conceptos fundamentales en el Derecho Laboral, los cuales son jornada de trabajo y horario de trabajo, claro está que ambos son términos distintos pues, el primero se refiere a la duración de la actividad que se va a desarrollar y el segundo es el tiempo exacto que se emplea para realizar la actividad, y se cuenta desde principio a fin.

Ahora bien, con respecto a la franja horaria es aquella que establece el prestador de servicio de acuerdo a la disponibilidad que el tenga para realizar la actividad, esta puede ser en distintos turnos como, por ejemplo: turno mañana, turno tarde o turno noche. Depende del turno que elija el prestador, deberá estar a disposición del cliente cuando sea solicitado, ya que en caso no responda al llamado del usuario, la plataforma lo descartará en pedidos futuros por la irresponsabilidad con la tarea asignada, o le bajará su puntuación obtenida.

De lo mencionado anteriormente, se puede evidenciar que a pesar de que el prestador elige su horario, este se encuentra subordinado durante ese periodo de tiempo, y debe cumplir lo que la plataforma le indique, sino su accionar le traerá consecuencias negativas en la evaluación y al momento de tomar pedidos pues, se los pasarán a otros prestadores de servicios y serán perjudicados con sus ganancias.

3.3.3 La necesidad de la existencia de la plataforma digital para que el repartidor cumpla con la prestación del servicio.

Con el indicio de la necesidad de la existencia de la plataforma digital para que el repartidor cumpla con la prestación del servicio, se hace referencia que a través de la plataforma digital está funciona como condición de trabajo, pues se necesita de ella para realizar la prestación de servicio.

En ese sentido, la existencia de la plataforma digital es esencial, por lo mismo que, permite que los usuarios se conecten a través de ella con los prestadores de servicio. Con ello, las plataformas pueden prepararse para cubrir la demanda de servicios solicitados y así, observar

el cumplimiento de este servicio por parte de los prestadores. Además, la empresa utiliza la plataforma digital para organizar, controlar y verificar la prestación del servicio, fijándose en el actuar de los prestadores, así como en sus resultados. Esto es considerado un avance pues, con la plataforma digital se facilita la comunicación entre ambas partes, por un lado, el cliente y por el otro el prestador del servicio.

En ese orden de ideas, gracias a la plataforma digital el prestador del servicio puede realizar lo que se le encomiende. A parte de ello, mediante la plataforma también puede establecer su horario laboral, así como sus descansos y todo lo que se relaciona a su prestación laboral. Asimismo, con la plataforma digital el prestador toma conocimiento de las recomendaciones que la empresa brinda para una mejor realización del servicio.

A raíz de esta nueva modalidad de trabajo, se puede decir que las plataformas digitales son de apoyo para las personas desempleadas, pues estas brindan puestos de trabajo y así ayuda a disminuir el desempleo, ya que aumenta la inserción laboral para los posibles prestadores de servicios.

3.3.4 La exclusividad de la prestación de servicios.

El indicio de la exclusividad de la prestación de servicios, se presenta de dos formas: la primera, es cuando el prestador se somete a ella y si es considerado un indicio de laboralidad y la segunda, cuando no se le considera indicio de laboralidad y el prestador no se somete a ella.

En ese aspecto, algunos autores hacen mención a la exclusividad o cuasi exclusividad como un régimen que no forma parte del Derecho Laboral, puesto que, el prestador puede o no pluriemplearse y entonces la exclusividad no se presume, se acepta por pacto expreso. En cambio, otros autores señalan que, los prestadores no están sujetos a pactos de exclusividad y pueden contratar con terceros otra actividad.

Ahora bien, respecto a ello se puede decir que los prestadores de servicios no se someten a la exclusividad y pueden contratar con terceros, ya que se les puede considerar como trabajadores independientes. Sin embargo, se debe tener en cuenta que, si el prestador presta su servicio a una plataforma de delivery de alimentos, no podrá trabajar a la par con otra plataforma que ofrece el mismo servicio.

Por ello, si del prestador desea trabajar con plataformas distintas, ambas deben ser de diferente rubro. Por ejemplo, trabajar con una plataforma de delivery y la otra plataforma podría ser de servicio de taxi, así ninguna de ellas sale perjudicada.

3.3.5 El control sobre prestación de servicios a través de la plataforma digital.

Con el indicio el control sobre la prestación de servicios a través de la plataforma digital se entenderá el manejo que hace la plataforma virtual hacía los prestadores.

Respecto a este punto es necesario señalar que, al control que se hace referencia en este apartado es el más minucioso puesto que, es el que se encarga de velar la prestación de servicio que se brindará al usuario, es decir, a través de el se generará confianza entre la plataforma digital y el usuario, por el buen servicio brindado y a consecuencia de ello, aumentará el número de clientes en la plataforma.

3.3.6 El control sobre la información de precios, calidad, pagos y clientes.

A través del desarrollo del indicio de control sobre la información de precios, calidad, pago y clientes, observamos que las formas comunes o tradicionales de vigilancia de estos ítems sufren algunas transformaciones con respecto a la plataforma digital. Ello, no quiere decir que no exista un control, sino que ahora se da de manera distinta.

En ese sentido, las empresas con el uso de las plataformas digitales aplican encuestas a sus usuarios, siendo esta la evaluación que el empresario tiene en cuenta al fijar sus estándares altos sobre la prestación de servicios que brindan. Por ello, se dice que la forma de vigilancia tradicional se transformó porque antes las empresas daban instrucciones y controlaban su ejecución para asegurar dichos controles, sin embargo, en la actualidad son los clientes quienes por medio de su evaluación tienen la función de control respecto a calidad del producto o servicio ofrecido. De esta forma, si el servicio prestado es malo, esta información servirá para que la empresa tome las medidas necesarias con respecto a su trabajador.

En ese orden de ideas, los prestadores de servicio que no cumplan las medidas de control que el usuario espera, podrían ser despedidos o desactivados de la aplicación móvil. Claro está que, para que suceda esto es porque los trabajadores ni siquiera han cumplido con las recomendaciones que la empresa les brinda al solicitar ser parte de la plataforma digital, por lo que sus malas evaluaciones son de conocimiento público y los puede perjudicar.

En efecto, esta nueva forma de control es beneficioso para la empresa por lo mismo que no tiene costo, ya que, anteriormente, las empresas invertían grandes cantidades de dinero al monitorizar el trabajo de sus empleados, pues se buscaba mantener un alto estándar y se destinaba un presupuesto para su supervisión. El nuevo control es constante y realizado por los clientes, e implica que el trabajador se someta a realizar una buena prestación de servicio para obtener buenos resultados.

Dicho de otra forma, el control de calidad no lo lleva el empleador, pues, son los clientes quienes califican el servicio del trabajador a través de la plataforma virtual, siendo notificadas a la empresa del servicio brindado. Algunos autores mencionan que, esta evaluación o calificación se hace mediante el uso de estrella, es decir, quien tenga más estrellas es quien mejor hace su trabajo, pero otros autores señalan que, los usuarios además de calificar con estrellas, también hacen comentarios de la función realizada por el prestador del servicio y valoración numérica.

Asimismo, el control que se realiza al trabajador no solo se hace a la forma en como presta el servicio, sino que este abarca la hora de entrega del pedido, o el rechazo de este, incluso si cumple con su franja horaria establecida.

Ahora bien, respecto al control de información, se entiende que la plataforma digital es quien posee el dominio de esta, y no puedo utilizarla para actos ilícitos, por lo mismo que, se hará uso exclusivo de esta información y por medio de la plataforma digital se enviará a las cuentas de los usuarios publicidad del servicio que se brinda.

Cabe mencionar que, para realizar el control del pago del servicio, las plataformas digitales desarrollan un sistema de pago, dándole facilidades al usuario de cancelar el servicio, y este se puede hacer mediante la plataforma misma. Es así que, el pago se realiza de una forma segura, rápida y eficaz.

3.3.7 La forma en cómo se ejecuta la prestación de servicios a través de la plataforma digital.

El indicio la forma en cómo se ejecuta la prestación de servicios a través de la plataforma digital, muestra como se lleva a cabo la prestación de servicio, obviamente a través de la plataforma virtual. Es así que, como se ha mencionado a lo largo del artículo de investigación, el prestador de servicio se somete a la plataforma digital, encargándose de realizar el servicio solicitado por el usuario.

En el caso que el cliente solicite un producto, el prestador de servicio es el encargado de recoger el producto y llevarlo hacia el consumidor final. Caso contrario sucede cuando el usuario solicita el servicio de traslado, pues el prestador de servicio tiene el deber de recoger al pasajero en una dirección establecida y trasladarlo hacia su destino final.

Es así que, la forma en cómo se ejecuta la prestación de servicios a través de la plataforma digital va a depender mucho si lo que se solicita es un producto o un servicio, ya que ambos implican una actividad distinta que de todas formas se realizará pero de una manera diferente como en los casos que se mencionaron anteriormente.

Conclusiones

Actualmente el Derecho Laboral sufre cambios que hacen necesario establecer nuevos indicios de laboralidad para salvaguardar a los prestadores de servicios. Es así que a través de las plataformas digitales se plasman los siguientes indicios: Primero, fijación del repartidor de una franja horaria el cual va a estar a disposición para la prestación del servicio; segundo, la necesidad de la existencia de la plataforma digital para que el repartidor cumpla con la prestación del servicio; tercero, la exclusividad de la prestación de servicios; cuarto, el control sobre prestación de servicios a través de la plataforma digital; quinto, el control sobre la información de precios, calidad, pagos y clientes y finalmente, la forma en cómo se ejecuta la prestación de servicios a través de la plataforma digital.

Asimismo, gracias a la economía colaborativa se desprenden distintos sectores económicos generando así empleos laborales respecto a las plataformas virtuales; dentro de estos sectores destacan: el sector transporte y el sector hospedaje los cuales tienen características comunes en base al uso de plataformas, siendo las siguientes: las plataformas digitales son las que establecen la forma de pago, son las que fijan las tarifas de acuerdo a la distancia recorrida y son las que ofrecen distintas opciones para elegir la mejor de todas, brindándole facilidades al usuario para solicitar su servicio.

Finalmente, se concluye que las plataformas digitales no cumplen una actividad de intermediadora entre el usuario y el prestador de servicio en la realidad peruana sino propiamente ejerce un rol de subordinación, por ello, se puede señalar que sí existe una relación laboral entre los prestadores de servicios y las plataformas digitales, a pesar de que el elemento tradicional de subordinación se transformó y pasó a ser una nueva concepción de subordinación. Lo cual es posible percibirlo cuando el prestador de servicio cumple las obligaciones impuestas por la plataforma digital en los distintos sectores antes mencionados. Por otro lado, también se debe tener en cuenta al principio de la primacía de la realidad, pues será guía en caso de existir controversia respecto a la relación laboral, ya que se basará en la actividad que realiza el prestador del servicio y no en un contrato.

Recomendaciones

En base a lo desarrollado de la problemática sobre ¿cuáles deberán ser considerados los modernos indicios de laboralidad respecto a los prestadores de las plataformas digitales?, se ha logrado plasmar un listado de indicios de laboralidad los cuales en el futuro serán de guía para que en el caso se reconozca la relación laboral entre el prestador de servicio y la plataforma, es así que se recomienda realizar una propuesta de regulación en donde se establezcan condiciones mínimas relacionadas al otorgamiento de derechos básicos a los trabajadores de las plataformas digitales y a la vez sea posible brindarles los beneficios sociales por la labor que realizan.

Por otro lado, de ser el caso de que no se le reconozca como relación laboral entre el prestador de servicio y la plataforma virtual, se debe establecer que cada empresa brinde acceso al sistema de salud en caso sufran algún accidente y también acceso al sistema de pensiones en caso se jubilen realizando esta actividad.

Referencias

Aragüez, L. (2017). Nuevos modelos de economía compartida: Uber economy como plataforma virtual de prestación de servicios y su impacto en las relaciones laborales. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 5 (1), 6.

Atocha, C. (2017). *Las plataformas virtuales. análisis del caso Uber ¿una nueva modalidad de contratación laboral?* [tesis para optar el Título de Abogado, Universidad de Piura]. Repositorio Institucional PIRHUA. https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2926/DER_102.pdf?sequence=1

Boza, G. y Briones, J. (2021). Nuevas formas de trabajo e indicios de laboralidad. A propósito del trabajo personal prestado en el sistema peruano de las fuentes del derecho. *Revista de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, (24), 82.

Bustamante, K. (2019). *Análisis de la configuración estructural de la relación jurídica en los servicios prestados a través de plataformas virtuales: entre la laboralidad y el régimen civil.* [tesis para optar el Título de Abogado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. Repositorio de tesis USAT. http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2275/1/TL_BustamanteTorresKristhel.pdf

Caamaño, E. (2005). La Parasubordinación o trabajo autónomo económicamente dependiente. El empleo en las fronteras del derecho del trabajo. *Revista Laboral Chilena*, 15. <https://docplayer.es/32904543-La-parasubordinacion-o-trabajo-autonomo-economicamente-dependiente-el-empleo-en-las-fronteras-del-derecho-del-trabajo.html>

Congreso Constituyente Democrático (2020). Constitución Política del Perú, Lima, Perú. <https://pdba.georgetown.edu/Parties/Peru/Leyes/constitucion.pdf>

Corte de Apelaciones de Concepción. (2021, 15 de enero). Sentencia N°395/2020. <https://laley.pe/art/10616/un-juzgado-de-chile-reconoce-relacion-laboral-con-un-rider>

Cruz, J. (2018). El concepto de trabajador subordinado frente a las nuevas formas de empleo. *Revista de Derecho Social*, (83), 40. <https://app.vlex.com/#search/date:2017-09-01..+jurisdiction:ES/EXCLUSIVIDAD+EN+LAS+RELACIONES+LABORALES+DIGITALES/WW/vid/744395165>

David, A. y Gómez, B. (2016) El impacto del alojamiento compartido en Madrid, Estudio Airbnb. http://www.thinkturf.org/media/Airbnb_Estudio_impacto_economico_en_Madrid.pdf

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

Gallardo, J. (2020). La economía virtual en las relaciones laborales. Principales rasgos de laboralidad. *Revista Soluciones Laborales*, (153), 1,109,113,125.

Giraldo, V. (2020). *Plataformas digitales: ¿qué son y qué tipos existen?*. <https://rockcontent.com/es/blog/plataformas-digitales/#:~:text=Las%20plataformas%20digitales%20son%20soluciones,aumentar%20la%20presencia%20en%20el%20C3%ADnea>

Gorelli, J. (2019) Indicios de laboralidad en el trabajo a través de plataformas (Crowdsourcing offline). *Revista de Derecho Social*, (86), 40-41.

Gutiérrez, J. (2018) La relación laboral en los nuevos modelos colaborativos [trabajo de fin de grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, Universidad de Valladolid]. Repositorio Documental de UVADOC. <http://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/35051/TFg-O-1526.pdf;jsessionid=0E2FE8C20E7CE6D77A2865B6DDABA466?sequence>

Hermenegildo, E. y Narbaiza, J. (2019). *La relación laboral y la nueva forma de prestación de servicios en la plataforma virtual Uber*. [tesis para optar el Título de Abogado, Universidad Nacional de Trujillo]. Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Trujillo. http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/12650/La%20relaci%C3%B3n%20laboral%20y%20la%20nueva%20forma%20de%20prestaci%C3%B3n%20de%20servicios%20en%20la%20plataforma%20virtual%20Uber_unt.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Instituto Nacional de Estadísticas e informativas (2018). *Perú: Tecnologías de Información y Comunicación en las Empresas*. https://www.inei.gov.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1581/libro.pdf

Juzgado de lo Social N°2 de Zaragoza. (2020, 27 de abril). Sentencia N°123/2020. <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/462373c13f14e9d0/20200505>

Juzgado de lo Social N°5 de Valencia. (2019, 10 de junio). Sentencia N°197/2019. <https://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>

Juzgado de lo Social N°6 de Valencia. (2018, 01 de junio). Sentencia N°244/2018. <https://www.isdc.ch/media/1590/13-juzgado-valencia-1-junio.pdf>

López de la Fuente, G. (2019). El trabajador joven en la economía de las plataformas: ¿juventud, divino tesoro? *International Journal of information Systems and Software Engineering for Big Companies (IJISEBC)*, 6 (1), 134.

Madariaga, J., Buenadicha, C., Molina, E. y Ernst, C. (2019). *Economía de plataformas y empleo ¿Cómo es trabajar para una app en Argentina?*, CIPPEC-BID LAB - OIT. https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Econom%C3%ADa_de_plataformas_y_empleo_C%C3%B3mo_es_trabajar_para_una_app_en_Argentina.pdf

Mercado, C. (2017). *Crowdwork Offline o Uber Economy y su impacto en las relaciones laborales*. [trabajo Académico para optar el grado de segunda especialidad en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio Institucional de la PUCP. http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/10247/Mercado_Gonzales_Carlo_Crowdwork.pdf?sequence=1

Pérez, F. (2019). La calificación jurídica de los trabajadores de plataformas. A propósito de la STSJ Madrid de 19 de septiembre de 2019. *Revista de Derecho Vlex*, (186), 2.

Pinzón, M., Peña, M. A., y Soto, Y. (2018). Las nuevas tendencias de transporte público en Bogotá, un análisis de la percepción de calidad de los usuarios de Uber desde la perspectiva de la economía colaborativa [trabajo de fin de grado en Programa de Negocios y Relaciones Internacionales, Universidad de La Salle]. Repositorio Institucional de la Universidad La Salle.

Piscoya, H. y Díaz, R. (2020) Las Nuevas Formas de la relación laboral en la sociedad de consumo. *Revista IPSO JURE*. (48), 65-66.

Portal, L. y Lizama, D. (2019). El Derecho del Trabajo y la Economía Colaborativa. *Revista Derecho & Sociedad*, (53), 208-209.

Presidencia de la República (1996, 21 de marzo). TUO del D. Leg. N°728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral. [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/\\$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf)

Presidencia de la República (2000). TUO del D. Leg. N°716, Ley de Protección al Consumidor. <https://www4.congreso.gob.pe/comisiones/1997/turismo/d716.htm#:~:text=DECRETO%20LEGISLATIVO%20N%C2%BA%20716%20PROMULGAN%20NORMA%20SOBRE%20ROTECCI%C3%93N%20AL%20CONSUMIDOR.&text=Art%C3%ADculo%201.&text=%20D%20La%20protecci%C3%B3n%20al%20consumidor%20se,la%20Constituci%C3%B3n%20Pol%C3%ADtica%20del%20Per%C3%BA.>

Presidencia de la República (2002, 04 de julio). TUO del D. Leg. N°854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en sobretiempo modificada por la Ley 27671. http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/normasLegales/DS_007_2002_TR.pdf

Raso, J. (2017). La empresa virtual: nuevos retos para el Derecho del trabajo. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 5 (1), 5,15, 16-20.

Rodríguez, J. (2019). *¿Qué son las plataformas digitales y para qué sirven?* <https://www.rankia.co/blog/analisis-colcap/4317884-que-son-plataformas-digitales-para-sirven>

Rodríguez, X. (2019). Plataformas Digitales y Economía Colaborativa. [trabajo de fin de estudios en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, Universidad Pública de Navarra]. Repositorio Institucional de UPNA.

Rueda, A. (2016). Nuevos modelos de economía compartida: Uber economy como plataforma virtual de prestación de servicios y su impacto en las relaciones laborales. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 4 (2), 3-6.

Todolí, A. (2017). La regulación especial del trabajo en la Gig economy. *Revista de estudios para el desarrollo social de la comunicación*, (15), 78.

Todolí, A. (2017). Nuevos indicios de laboralidad en la economía de plataformas virtuales. Gig economy. *Revista Papeles de Relaciones Ecosociales y Cambio Global*. (140), 95-98

Todolí, A. (2019). El futuro del trabajo: nuevos indicios de laboralidad aplicables a empresas digitales. *Revista de treball, Economia I Societat*. (92), 4.

Toledo, O. (2018). *Existen nuevos indicios para identificar las relaciones laborales* / Entrevistado por Paul Herrera Guerra. Diario Oficial El Peruano. <https://elperuano.pe/noticia/73762-existen-nuevos-indicios-para-identificar-las-relaciones-laborales>
https://www.enfoquederecho.com/2019/08/20/on-demand-delivery-en-el-peru-una-aproximacion-de-laboralidad-para-una-nueva-forma-de-trabajo/#_ftn4

Tribunal Constitucional (2003, 28 de enero). Sentencia N°1944-2002-AA/TC. <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2003/01944-2002-AA.html>

Tribunal Constitucional (2010, 18 de agosto). Sentencia N°0016-2010-PA/TC. <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2010/00016-2010-AA.html>

Tribunal Superior de Justicia de Asturias (2019, 25 de julio). Sentencia N°1818/2019. <https://app.vlex.com/#search/date:2017-09-01..+jurisdiction:ES/EXCLUSIVIDAD+EN+LAS+RELACIONES+LABORALES+DIGITALES/p8/WW/vid/817316797>

Anexos

Corte de Apelaciones de Concepción. (2021, 15 de enero). Sentencia N°395/2020. <https://laley.pe/art/10616/un-juzgado-de-chile-reconoce-relacion-laboral-con-un-rider>

Juzgado de lo Social N°2 de Zaragoza. (2020, 27 de abril). Sentencia N°123/2020. <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/462373c13f14e9d0/20200505>

Juzgado de lo Social N°5 de Valencia. (2019, 10 de junio). Sentencia N°197/2019. <https://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>

Juzgado de lo Social N°6 de Valencia. (2018, 01 de junio). Sentencia N°244/2018. <https://www.isdc.ch/media/1590/13-juzgado-valencia-1-junio.pdf>

Tribunal Constitucional (2003, 28 de enero). Sentencia N°1944-2002-AA/TC. <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2003/01944-2002-AA.html>

Tribunal Constitucional (2010, 18 de agosto). Sentencia N°0016-2010-PA/TC. <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2010/00016-2010-AA.html>

Tribunal Superior de Justicia de Asturias (2019, 25 de julio). Sentencia N°1818/2019. <https://app.vlex.com/#search/date:2017-09-01..+jurisdiction:ES/EXCLUSIVIDAD+EN+LAS+RELACIONES+LABORALES+DIGITALES/p8/WW/vid/817316797>