

# NI TANTO QUE QUEME AL SANTO NI TANTO QUE NO LO ALUMBRE: LA (IN)VIABILIDAD ECONÓMICA DE LA PROTECCIÓN LABORAL COMPLETA EN EL CASO DEL TRABAJO EN PLATAFORMAS DIGITALES

## TO HIT A HAPPY MEDIUM: THE ECONOMIC (IN)VIABILITY OF FULL LABOUR PROTECTION IN THE GIG ECONOMY'S CASE

*Christian O. Silva Urday*

Universidad Católica de Santa María

ORCID: 0000-0002-1766-284X

csilva@ucsm.edu.pe

<https://doi.org/10.24265/voxjuris.2022.v40n1.09>

Perú

Recibido: 24 de mayo de 2021

Aceptado: 21 de junio de 2021

### SUMARIO

- Introducción
- La idea del derecho laboral
- La evolución y estado actual del derecho laboral
- El trabajo decente
- El análisis económico de los derechos laborales: la flexibilidad laboral
- Las plataformas digitales
- La realidad del trabajo en plataformas digitales: el empleo precario y falsos autónomos
- La flexibilización externa, una solución prudente
- Conclusiones
- Fuentes de información

### RESUMEN

El derecho laboral es un derecho distributivo que pretende que sus objetivos de justicia social y de igualdad de oportunidades logren realizarse en la sociedad; sin embargo, está puesto en una situación de riesgo de supervivencia por el mundo moderno con sus nuevas tecnologías, las realidades laborales que las acompañan y los nuevos paradigmas laborales de los jóvenes. La disyuntiva que se presenta es lograr una protección social universal para todo tipo de trabajo o promover

económicamente las nuevas inventivas que podrían ser la única respuesta para sacarnos de la crisis global post-Covid 19. Ante las ideas omnicomprensivas de los laboristas clásicos y las posturas civilistas de los empresarios, el autor propone un régimen laboral especial de inclusión parcial cerrada; una salida moderada para poder estirar el manto protector del derecho laboral en el caso de los trabajadores de plataformas digitales. Para este estudio se realizó una reflexión sobre la evolución del derecho laboral, la idea o contenido esencial del derecho del trabajo, el desencuentro entre la idea de trabajo decente y el análisis económico del derecho laboral, la economía de las plataformas, la discusión sobre la naturaleza jurídica del trabajo en plataformas digitales, la realidad de los trabajadores de esta modalidad y los regímenes laborales especiales. Además de la revisión de artículos científicos pertinentes se hizo la consulta de libros y jurisprudencia dogmática que incluían dichos conceptos, utilizándose para ello el método deductivo.

### PALABRAS CLAVE

Crisis global - Derechos laborales - Nuevas tecnologías - Plataformas digitales - Trabajo en plataformas.

### ABSTRACT

Labour law is a distributive right that seeks to achieve its objectives of social justice and equal opportunities in society; however, it is put in a situation of survival risk by the modern world with its new technologies, the

labor realities that accompany them and the new labor paradigms of young people. The disjunctive that arises is: achieving universal social protection for all kinds of work or the economic promotion of the new inventives that could be the only answer to get us out of the post-covid 19 global crisis. Faced with the omnicomprehensive ideas of classical labour workers and the civilistic positions of employers, the author proposes a special labour regime of closed partial inclusion; a moderate outlet in order to stretch the protective mantle of labour law in the case of the gig economy. This study reflected on the evolution of labour law, the essential idea or content of labour law, the differences between the idea of decent work and the economic analysis of labour law, the economics of platforms, the discussion of the legal nature of work on digital platforms, the reality of workers of this modality and special labour regimes. In addition to the review of relevant scientific articles, the consultation of books and dogmatic jurisprudence which used these concepts was made, using the deductive method.

## KEYWORDS

Global Crisis – Labour Rights – New technologies – Digital Platforms – Gig Economy.

## INTRODUCCIÓN

La nueva realidad del trabajo en plataformas digitales se ha convertido en una muestra más de que el derecho laboral está en una crisis importante, que según algunos autores lo pone al borde de la desaparición, entre las tendencias flexibilizadoras que lo privan de algunas de las victorias sociales obtenidas a lo largo de su historia pero que lo hacen operativo económicamente y las prácticas fraudulentas que caracterizan la llamada “huida del derecho del trabajo”, el derecho laboral tiene que evolucionar para poder seguir siendo útil en el mundo actual.

La Organización Internacional del Trabajo que a lo largo de todos sus convenios y recomendaciones ha preconizado la idea de lograr la igualdad socioeconómica y de oportunidades a través del respeto de los derechos fundamentales patentes en una relación de trabajo, ha visto su loable propuesta dejada parcialmente de lado por la práctica

laboral llena de intentos de desregulación y peor aún de enmascaramientos de cáscara civil, pero de contenido laboral.

A pesar de que consideramos que los indicios de laboralidad en la economía de las plataformas son innegables -sobre todo en los servicios de reparto a domicilio-, debemos considerar la sabiduría popular sobre que: “no hay que estirar los pies más allá de donde llegue la manta” y el manto protector del derecho laboral en las actuales circunstancias no va a “dar más de sí”; por ello hay que ponderar las dos posiciones para lograr una solución que no sea totalmente laboralizadora, pero tampoco absolutamente reductora del derecho laboral.

El presente estudio pretende demostrar que: a) La discusión ante la aparentemente ineludible disyuntiva laboral-civil sobre la naturaleza jurídica del trabajo en plataformas digitales es estéril, la razón de esta improductividad es que el elemento diferenciador [subordinación] esta diferido en cuanto a las nuevas relaciones laborales y su indefectible aplicación a esta realidad provoca considerable desamparo de sus trabajadores; y b) El remedio a esta ambigüedad es simplemente no solucionarla del todo, pues hacerlo implicaría una desestandarización del elemento de imputación del derecho del trabajo, lo que sería además de costoso, idealista e impráctico, aunque ineludible en el futuro, mejor es hacer un *by pass* que incluya a la economía de plataformas en un régimen laboral especial, moderando los alcances de la protección ofrecida al nuevo trabajador desde un punto de vista pragmático y económico.

## LA IDEA DEL DERECHO LABORAL

La idea de derecho del trabajo es que la riqueza y el poder están distribuidas de manera asimétrica en nuestra sociedad, como los trabajadores poseen menos riqueza y menos poder que los empleadores, ellos tienen una desventaja inherente, esta desventaja genera injusticia, la injusticia genera resistencia y la resistencia a su vez genera conflictos sociales, entonces los gobiernos intervienen en la relación de trabajo aplacando los conflictos de varias maneras, tales como, redistribuyendo la riqueza a través de los impuestos y subsidios, separando el poder de la riqueza al mandar que los trabajadores participen en el gobierno de la empresa o anulan las ventajas disfrutadas

por los empleadores al apoyar las formas de empoderamiento del trabajador a través de los sindicatos, también actúan al establecer límites externos a las situaciones desventajosas instituyendo estándares mínimos de trabajo (Arthurs, 2011).

Como fundamentación al ansia igualadora del derecho laboral, hay que establecer que el carácter voluntario de la prestación de servicio, en oposición al trabajo esclavo, es un reconocimiento de libertad, pero con cortapisas, pues si no se pudiera disciplinar a las grandes fuerzas de trabajo esta voluntariedad del contrato no existiría, el poder disciplinario del empleador es un símbolo de desigualdad, una expresión de asimetría; así que el Derecho Laboral parte de esta contradicción que se expresa en su contrato, en el que coexisten el contrato-libertad junto al contrato-sometimiento.

El contrato implica el reconocimiento del trabajador como persona libre, que dispone voluntariamente el otorgamiento de su capacidad de trabajo y al mismo tiempo lo coloca en condiciones de sometimiento (Goldin, 2015a). El trabajador entonces se encuentra ávido de mejorar su situación contractual, donde haya menos subordinación, menos sometimiento a la voluntad del empleador, los trabajadores modernos ansían esa libertad valorándola por encima de los conceptos remunerativos (Todoli Signes, 2019).

El reconocimiento jurídico de una particular dignidad individual a la persona del trabajador por parte de muchas legislaciones, aunado al desarrollo de normas de protección y progreso común [el Estado Social], provocó el ocuparse no solo de las conductas de las partes en el contrato laboral, sino de las aspiraciones sociales de los trabajadores. La idea derecho laboral trasciende fronteras entre lo público y lo privado y privilegia la figura del trabajador. Cuando se empieza a reconocer prevalencia a los principios y reglas constitucionales sobre las legales, los casos sometidos ante los jueces laborales se constitucionalizan adquiriendo los jueces mayor protagonismo [neoconstitucionalismo], es el momento en que el derecho laboral incrementa su axiología humanista, se considera al trabajador “ciudadano” en todo ámbito, incluyendo la empresa, se reconoce una mayor tutela a los derechos laborales del individuo [libertad,

igualdad y dignidad] y la persona humana o trabajador puede hacer valer sus derechos ante organismos judiciales internacionales (Ambesi, 2018).

Cuando estas garantías llegan al nivel de derechos fundamentales se crean mecanismos de prevención y reparación de nivel constitucional, así los actores de la relación laboral quedan al alcance de un sistema jurídico abierto de derechos fundamentales y con estructura de normas que son mandatos de mejora [principios] o mandatos de determinación [reglas] (Alexy, 1993).

La idea del derecho laboral nace en la protección de la parte vulnerable del contrato laboral, reconociéndolo como el centro de su estudio por sobre el mismo vínculo contractual, por ello el derecho del trabajo es un derecho social, concepción que logra su expresión máxima en el Estado Social de Derecho y en su constitucionalización como derecho fundamental.

## **LA EVOLUCIÓN Y ESTADO ACTUAL DEL DERECHO LABORAL**

En nuestros tiempos es urgente reconocer que el colectivo tutelado ya no es el mismo y el derecho del trabajo, que se precia de dinámico, tiene solo herramientas para la realidad anquilosada del modelo fordista/taylorista de organización laboral, el mismo que no abarca múltiples situaciones como la globalización y el desarrollo tecnológico. Estas nuevas realidades han necesitado organizaciones más flexibles, donde el compromiso del trabajador está en el resultado más que en el desarrollo de la actividad (Palomo Velez, 2014).

Ahora que entramos en la llamada “economía de plataformas”, las herramientas basadas en Internet empiezan a enmarcar y canalizar nuestras vidas económicas y sociales. La “revolución algorítmica” que es el uso de una serie de algoritmos computables a un sinfín de actos [consumo, ocio, servicios y manufactura], es la base de esta transformación digital (Kenney & Zysman, 2015). Las plataformas digitales producen una reorganización económica de los mercados, distintas formas de creación de valor económico y nuevos acuerdos de trabajo que se encuentran en un área fronteriza del derecho laboral. La “zona gris” toma cada vez mayor importancia ya que

al estar aún indefinida genera un debilitamiento subjetivo del derecho laboral, en algunos casos provoca la simple y llana eliminación de la situación de trabajador amparado, un camino a la “protección cero” (Goldin, 2017).

No existe una verdadera categoría intermedia entre el trabajo dependiente y el trabajo autónomo, lo que produce una polarización innecesaria que acepta el uno desde la negación del otro, sin una figura intermedia *ad-hoc* que ya resultaría necesaria (Cruz Villalón, 2005). El derecho laboral abarca bien tesis inmovilistas que dicen que debe resistir las modificaciones operadas al sistema productivo y bien las que pretenden un retorno al derecho civil [el “neocolonialismo” del derecho privado]. Debemos rechazar las dos posturas, las unas por un optimismo irrealizable, las otras por negar mandatos constitucionales y supranacionales; nos queda solamente intentar la vía del medio (Palomo Velez, 2014), ya que sabemos que el trabajador que labora en una plataforma digital sufre diferentes peligros que el trabajador común y requiere una protección especial, se propone la creación de una relación laboral nueva que cambiando antiguos conceptos incompatibles a la modernidad los adapte a la nueva industria (Todoli Signes, 2015).

El futuro del derecho del trabajo está lleno de desafíos y oportunidades y las predicciones sobre lo que se viene son sísmicas, el tema del trabajo precario quizá se vuelva preeminente si es que las predicciones de que el 47% de los empleos están en riesgo de desaparecer para el 2033 por la automatización (Frey & Osborne, 2013), riesgo que ya se ha materializado en algunos campos: Kodak quebró gracias a Instagram y Blockbuster gracias a Netflix, General Motors tiene un tercio de los empleados que alguna vez tuvo gracias a Tesla y Google que desarrollan el auto que se maneja solo [quizá ello afecte a Uber también], los empleados estables de esas empresas buscarán empleo aunque no sea de calidad en las plataformas y si éstas siguen pagando los bajos sueldos de ahora, todos los salarios irán disminuyendo (Oppenheimer, 2018). El tecno optimismo dice que la tecnología terminará creando más empleos que los que destruya, pero para ello, como pasó en la primera revolución industrial puede que tengamos que esperar una generación completa (Frey, 2019). Mientras eso pase los trabajadores tendrán que buscar nuevas oportunidades de empleo,

en otras áreas de un universo laboral siempre cambiante y el derecho laboral deberá seguir de cerca las transformaciones para regularlas y continuar sirviendo a su objetivo de igualar en la medida de lo posible la relación intrínsecamente desigual que es su objeto de estudio.

## EL TRABAJO DECENTE

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) tiene como guía rectora el establecer una normativa mínima en cuanto al derecho laboral que, como ya hemos expresado, es un derecho de naturaleza social.

Hay cuatro llamadas “conversaciones” que son los puntos que considera más importantes en el contexto actual, ellas son:

- *Trabajo y sociedad*: El trabajo no es una mercadería, por lo que no se puede soslayar dentro de las relaciones mercantiles, es decir comerciales o civiles.
- *Trabajo decente*: No se pueden menoscabar los derechos laborales en el tiempo, sino que paulatinamente deben acrecentarse, tendiendo a una mayor protección social, ya que el porcentaje de alrededor de 1/5 es aún muy pequeño.
- *Los sistemas de producción influyen en el trabajo*: La fragmentación en el mercado de trabajo como ampliación de cadenas de producción y deslocalización producen deterioro en los derechos de las personas, lo que debe evitarse.
- *Gobernanza*: Las administraciones laborales, las empresas y los sindicatos deben responder a los fenómenos actuales, se pone en peligro derechos tan importantes como el de la sindicalización (Nieto, 2017).

Hay cuatro objetivos estratégicos del llamado Trabajo decente: a) promover el empleo creando un entorno institucional y económico sostenible, b) adoptar y ampliar medidas de protección social, c) promover el diálogo social y el tripartismo y, d) respetar, promover y aplicar los principios y derechos fundamentales en el trabajo, que revisten particular importancia, no sólo como derechos sino también como condiciones propicias, necesarias para la plena realización de todos los objetivos estratégicos

(Declaración de la OIT Sobre La Justicia Social Para Una Globalización Equitativa, 2008).

La preocupación de la OIT por el logro de un trabajo decente en el ámbito de las plataformas digitales proviene de un análisis de este trabajo a nivel global, se sabe que las plataformas adquieren colaboradores con promesas de independencia y flexibilidad con respecto a la cantidad de trabajo, el horario de trabajo y la ubicación. Pero calificándolos de “contratistas independientes”, se eximen de toda responsabilidad legal y social para con dichos trabajadores.

Analicemos la situación de los trabajadores de plataformas digitales respecto a los derechos laborales clásicos, que como desea la OIT en su concepto de “*trabajo decente*”, debieran siempre incrementarse y no decrementarse en el futuro, [recordemos que el programa de Trabajo decente tiene fuerza vinculante por estar dentro de la Declaración de la OIT sobre la Justicia Social que es una Norma Internacional de Trabajo perteneciente al *Ius Cogens* Laboral].

Respecto del salario mínimo hay una gran proporción de trabajadores que tienen ingresos menores al salario mínimo local, se observa una tendencia globalizante donde los trabajadores del tercer mundo logran una remuneración mejor respecto a su contexto que los trabajadores del primer mundo; pero, en general el descontento de los trabajadores es patente pues consideran a la plataforma “*explotadora*” llegando a ganar dos dólares americanos por día [jornada de ocho horas]. Muchos de ellos desean un tipo de control respecto a falsas promesas donde se ofrece una cantidad, pero llega menos [los gastos de PayPal por ejemplo], pagos en vales, etc. Solicitan también un tipo de reconocimiento al tiempo en espera o en búsqueda de una tarea. Muchos trabajadores de las plataformas digitales viven una situación económica precaria, uno de cada cinco vive en un hogar que tiene un ingreso menor al necesario para cubrir sus necesidades básicas.

En cuanto al acceso a beneficios de protección social es evidente en trabajadores en que dependen principalmente de su trabajo en plataformas están desprotegidos, estando dentro del sistema solo los que los consideraban una fuente de ingresos auxiliar

y contaban con un trabajo principal. Otra medida de precariedad tomada en cuenta es la una oferta insuficiente, muchos solicitaron más tareas con pagos suficientes o que la carga de trabajo sea distribuida en forma equitativa, ello hace la que la flexibilidad ofrecida sea una fantasía pues no es que los trabajos estén listos a ser realizados cuando el trabajador tiene tiempo, sino que la oferta de tareas no es regular y hay que estar disponibles de manera constante, lo que afecta los horarios de trabajo que se extienden de manera excesiva, pues no son siempre efectivas y existen tiempos de espera indeterminados.

Ante estas situaciones se proponen criterios para lograr mayor justicia en medio de estas relaciones: que los trabajadores no deberían clasificarse equivocadamente como independientes si en la práctica son empleados, que deberían tener un procedimiento jurídicamente vinculante para que la empresa escuche sus deseos y reclamos o por lo menos establecer códigos de conducta, que debería aplicárseles el salario mínimo, que los trabajadores no deberían ser castigados por rechazar determinada tarea en algún momento, que en caso de problemas técnicos de la tarea o la plataforma el trabajador no debería asumir el costo por el tiempo o trabajo perdidos, que los términos de la contratación deberían ser claros, que debería informarse a los trabajadores en el caso de una evaluación negativa y el trabajador debería poder objetarla, que los trabajadores deberían tener la posibilidad de evaluar a los clientes, que los trabajadores deberían poder visualizar y exportar en cualquier momento su historial laboral y de reputación completos, entre otros (Berg et al., 2018).

### **EL ANÁLISIS ECONÓMICO DE LOS DERECHOS LABORALES: LA FLEXIBILIDAD LABORAL**

Se ha acusado al derecho laboral de ser un derecho “bola de nieve” que siempre se acrecienta con mayores logros sociales o sindicales, mejorando la situación del trabajador y nunca la del empleador, esto afirmaría la idea de que los derechos tienen “dientes”, y que, así como se los debe proteger también hay que encuadrarlos y restringirlos, pues todo derecho legal conlleva costos públicos, privados o mixtos, ya que su supervisión y monitoreo exige una maquinaria estatal pagada por impuestos. Esta situación

hace imposible que sean absolutos, inflexibles, ya que dependen del presupuesto público (Holmes & Sunstein, 2011).

El “teorema de Coase” nos dice si los costos de transacción son inexistentes, la contratación nos llevará a la eficiencia, que entendida como el “óptimo de Pareto”, es donde no es posible mejorar la situación de una persona sin desmejorar la de otro miembro de la sociedad (Pareto, 1971); pero que si los costos de transacción existen y son cuantificables entonces si es importante la solución legal para lograr la salida eficiente (Coase, 1988), las externalidades pueden generar ineficiencia, hay quienes asumen costos que no generan y quienes generan costos que no asumen, estos costos indebidamente generados son trasladados en medio de una conducta ineficiente que provoca discrepancias entre el costo-beneficio privado y el costo-beneficio social de actividad humana (Bullard González, 2006), en el caso del derecho laboral la eficiencia económica [a pesar de ser un objetivo deseable], puede sacrificarse parcialmente, en razón al logro de otros objetivos como la igualdad, la equidad o el desarrollo humano (Piedrahíta Vargas, 2012).

Debemos tener en cuenta que la diferencia más importante entre los mercados laborales y los mercados neoclásicos es la más obvia, la inelasticidad de la oferta, pues la mayoría de los seres humanos al llegar a la adultez necesitamos “vender” nuestro trabajo para poder sobrevivir, sin importar cuantos otros tengan que hacerlo y cuan mísero sea el precio que se pague por él. En un mercado neoclásico, cuando el precio de un bien cae, los productores producen menos, guardan la existencia en almacenes y se dedican a producir otro bien. Los trabajadores no pueden hacer eso, la inhabilidad de los vendedores de restringir el suplemento, necesariamente manda los precios a la baja y previene los mercados de desaturarse. Esta es una falla del mercado que el derecho laboral previene al regular mínimos (Hyde, 2006).

El análisis económico del derecho habilita soluciones que apartan a las leyes de aquella idea protectora básica del derecho del trabajo. Se trata de concebir el ordenamiento de modo que se puedan suprimir los obstáculos que obstruyen los acuerdos privados, ello deja poco espacio para el derecho laboral que parte

de la desigualdad de poderes de negociación y por tanto de la ineptitud de la autonomía de la voluntad y de su producto “el contrato” para regular las condiciones de trabajo. Los sistemas jurídicos que han brindado acogida al análisis económico del Derecho toman necesariamente distancia de aquella idea clásica (Goldin, 2015b).

La flexibilización laboral se plantea en el plano jurídico como una política normativa que elimine las rigideces reguladoras provocadas por los derechos laborales y sus garantías, la reforma laboral debe concentrarse en permitir que el mercado de trabajo recobre su función equilibradora en la fijación del precio del salario y la generación de empleo. La flexibilización laboral introduce la racionalidad económica en el derecho del trabajo, pero socavando su propia racionalidad axiológica, dando forma a un “derecho flexible del trabajo” donde el principio de la eficiencia económica gobierna la regulación. De este modo, la protección de la libertad de los trabajadores queda condicionada a la lógica productiva (Canessa Montejo, 2015).

En Europa se han acentuado las exigencias de racionalidad económica de las normativas laborales, se imponen la valoración de objetivos económicos como el desempeño del empleo, del mercado de trabajo y la productividad de las empresas, algo que como sabemos no está presente en el contenido original del derecho del trabajo, esa demanda de eficiencia no es una consecuencia directa de someter al derecho laboral al análisis económico del derecho, sino de una línea conceptual cercana. Es una aproximación económica mediatizada y menos rigorista, que pone en duda “excesos de rigidez” pero no la propia existencia del derecho laboral. Se ha expresado en instrumentos de flexibilidad relativos al despido, contratación a tiempo determinado y otras formas de temporalidad, horario de trabajo, descansos remunerados, entre otras. (Goldin, 2015b)

Hay posiciones encontradas en cuanto al manto protector del derecho laboral. Esta dicotomía es bien expresada por Ichino:

...para los juristas laboristas ortodoxo es positivo garantizar la protección más amplia posible al trabajador por medio de normas imperativas o de carácter público, pero ello es negativo para los economistas ortodoxos, pues

impide que el mercado funcione con libertad. Inversamente, la libertad formal de la persona y la autonomía privada son valores superiores para estos economistas, mientras que los juristas consideran que lo anterior encierra el peligro de dominación de la parte más fuerte sobre la más débil. Es positivo garantizar la protección más amplia posible al trabajador por medio de normas imperativas o de carácter público, pero ello es negativo para los economistas ortodoxos, pues impide que el mercado funcione con libertad. Inversamente, la libertad formal de la persona y la autonomía privada son valores superiores para estos economistas, mientras que los juristas consideran que lo anterior encierra el peligro de dominación de la parte más fuerte sobre la más débil (1999).

Esta disyuntiva de radicales nos acerca más a la flexibilización como vía intermedia e intento de conciliación de las dos ideas que a nuestro parecer tienen contenido verdadero y valioso.

## **LAS PLATAFORMAS DIGITALES**

Las plataformas digitales son marcos o superestructuras que permiten a los colaboradores, sean usuarios, compañeros o proveedores, emprender una serie de actividades, creando estándares de facto, formando ecosistemas enteros de creación y captura de valor. La nube es su infraestructura, mercado y ecosistema (Kenney & Zysman, 2015). Las plataformas digitales son lugares en línea que facilitan las interacciones comerciales entre al menos dos grupos diferentes, uno que suelen ser los proveedores y el resto que son los consumidores. *Airbnb*, *Glovo*, *Amazon*, *Facebook*, *Google* y *Uber* son plataformas, pero tienen diferentes modelos de negocio e interactúan con los usuarios finales y otras empresas de diferentes maneras. *Google* y *Facebook* son plataformas digitales que proporcionan búsqueda y redes sociales, pero también super plataformas en las que otras plataformas se construyen a su vez. *Amazon* es un mercado al igual que *eBay*. *Airbnb* revoluciona el mercado hotelero, *Uber* el de transporte urbano, cada plataforma ha creado reglas diferentes para optimizar estas interacciones. Algunas distinciones importantes son el grado en que una plataforma se basa en los ingresos publicitarios frente a las tasas, sus reglas para la gestión de proveedores y contenidos, y su relación con los consumidores (ITIF Technology Explainer Series, 2018).

El modelo de negocio de la economía de las plataformas tiene las siguientes características:

1. *Menor dependencia*. Las plataformas no necesitan dirigir y supervisar el trabajo realizado y van a confiar en las evaluaciones del servicio realizadas por sus clientes (estrellas, por ejemplo) para tomar decisiones de selección de personal y de ceses. No necesitan inducciones, pues los “colaboradores”, si desean trabajar, tendrán que estar formados y listos para el trabajo. El trabajo tiene una menor subordinación y una mayor libertad para el empleado a la hora de realizar su trabajo. Sin embargo, la plataforma virtual retiene gran parte del control sobre la forma en la que se presta el servicio ya que tiene interés en que se preste correctamente, pues su marca está en juego.
2. *Economías de escala o necesidad de una masa crítica*. El negocio se basa en acumular una gran cantidad de prestadores de servicios y de usuarios. La empresa cuenta con que el gran número de “colaboradores” asociados haga que los clientes siempre encuentren un prestador de servicios disponible, haciendo innecesario a la empresa contratar trabajadores propios y señalarles un determinado horario de trabajo. Derivado de esta necesaria masa crítica de usuarios y prestadores de servicios, el mercado va a tender a convertirse en un monopolio de no más de dos o tres empresas que se dediquen al mismo sector. Obtener la masa crítica necesaria implicará altos costes de entrada que reducirán la competencia.
3. *Negocio global*. Creada la plataforma, expandirla globalmente tiene relativamente poco coste, por lo que también estas empresas tenderán a ello y prestar servicios en todas partes del mundo, permitiendo obtener la confianza de los clientes de modo global, haciendo más sencillo alcanzar la masa crítica necesaria, pero a su vez aumentando los costes de entrada para nuevas plataformas.
4. *Algo más que una base de datos*. Aún se debate la naturaleza de las nuevas empresas; se discute si son empresas de índole tecnológica, [meras bases de datos] o, por el contrario, son empresas dedicadas a la prestación de servicios. En el primer caso, si la empresa propietaria de la plataforma

virtual se limita a la confección de una base de datos donde los clientes y prestadores de servicios pueden encontrarse, no podría ser declarada responsable por la mala calidad de la ejecución del servicio, ni por daños causados a raíz de ello, tampoco tendría obligación de cumplir con la normativa vigente y en cuanto a efectos laborales, sería difícil considerar que los que prestan servicios a través de sus plataformas virtuales sean trabajadores de estas empresas (Todoli Signes, 2015).

### **NATURALEZA JURÍDICA DEL VÍNCULO EN LA ECONOMÍA DE PLATAFORMAS**

Según los contratos de adhesión de las plataformas digitales, la forma jurídica que adquieren sus relaciones de empleo es la del trabajador por cuenta propia o autónomo; a pesar de que la plataforma tenga control de algún modo sobre horarios, cantidad y tipo de trabajo. Este vínculo tiene muchas veces un carácter jerárquico y de subordinación que la acercan al trabajo asalariado (Malo Ocaña, 2018).

El uso de plataformas tecnológicas como medio de contacto de oferentes y usuarios de servicios es una realidad que estará presente en nuestras vidas, sin embargo, las particularidades de este modelo de trabajo hacen que sea difícil encuadrarse en la distinción clásica entre trabajo asalariado y trabajo autónomo.

La subordinación, rasgo privativo del trabajo asalariado, está realmente difusa en este tipo de trabajo en el que el titular de la plataforma no lo es del producto que se ofrece al mercado y en el que el prestador del servicio lo puede ejecutar con en los momentos que decida. Pero también es cierto que la autonomía que es propia del trabajo por cuenta propia, en la que el prestador de servicios los organiza y ejecuta según sus criterios y con sus medios, tampoco parece coincidir. Quizás la figura del trabajador autónomo económicamente dependiente, [TRADE español] en la que se combina la independencia jurídica con la dependencia económica, se acerque más a la realidad de este modelo de prestación de servicios, aunque posiblemente tampoco encontremos una coincidencia suficientemente satisfactoria.

Las propuestas que, partiendo de la singularidad de este tipo de trabajo, busquen un esquema satisfactorio de protección social para quienes lo prestan, plantean una regulación específica

que supere la división clásica entre trabajo asalariado y trabajo autónomo, insuficiente a todas luces para dar cuenta del fenómeno al que nos enfrentamos (Reyes, 2019). Si nos alejamos de ideas preconcebidas entendemos que la clasificación de laboral o civil de determinado vínculo de prestación de servicios no es una noción inmutable; debemos tener en cuenta que la idea de trabajador “subordinado por cuenta ajena” nació cuando no existía internet. Con el surgimiento de la era digital las formas de prestación de servicios han cambiado radicalmente creando gran inseguridad jurídica respecto a qué normas son aplicables al ciberespacio (Todoli Signes, 2015).

Los trabajadores subordinados eran el objeto del derecho del trabajo, pero hoy esa categoría se contrae, en tanto que los trabajadores jurídicamente autónomos, pero económicamente dependientes adquieren creciente relevancia social. La desigualdad que demandaba un tratamiento particular para las relaciones de subordinación subsiste en el día de hoy y se extiende adicionalmente a otros vínculos de trabajo personal de apariencia autónoma, pero con rasgos de laboralidad. Entonces si en el plano del trabajo personal se amplía el espacio en que se instala la desigualdad, debe ampliarse el instrumental técnico de protección y adicionarse el que sea necesario para dotar de protección a quien así lo requiera, algunas soluciones proponen la incorporación de indicadores económicos al haz de indicios en uso para reconocer la relación de dependencia, la extensión de la tutela a trabajadores semidependientes. De tal modo, la tradicional fórmula que sirviera de base para la aplicación del sistema de protección [trabajo + subordinación jurídicopersonal] tiende a ser reemplazada por otra más amplia en la definición del ámbito subjetivo del derecho del trabajo [trabajo + desigualdad contractual] (Goldin, 2015b).

### **LA REALIDAD DEL TRABAJO EN PLATAFORMAS DIGITALES: EL EMPLEO PRECARIO Y FALSOS AUTÓNOMOS**

En la actualidad el trabajo de plataformas digitales tiene dos realidades manifiestas, es precario y también se asienta en afirmaciones falsas de total autonomía, revisemos primero su precariedad.



La precariedad laboral es la situación de hecho que padecen algunos trabajadores que tiene en la inestabilidad del vínculo su característica más importante, luego sufren en mayor o menor medida la transgresión de algunos de sus derechos laborales como son: tiempos extra [obligatorios o voluntarios pero no remunerados], falta de igualdad remunerativa, lugares de trabajo peligrosos y carentes de medidas de seguridad y salud en el trabajo, corta temporalidad e inseguridad de los vínculos laborales, falta de registro en la seguridad social tanto médicas como previsionales y por último imposibilidad de sindicalizarse (Padilla, 2019).

Hay autores que definen una nueva clase social denominada el “precariado” que se caracteriza porque sus miembros aceptan de algún modo la inseguridad en el trabajo y además consagran gran parte de su tiempo a la búsqueda de trabajo, tarea, obviamente no es remunerada y que además produce una suerte de “vaciamiento” de la vida espiritual donde las necesidades primarias ocupan toda la fuerza de sus miembros que no tienen mayor objetivo que sobrevivir (Standing, 2017).

La precariedad laboral se manifiesta en la temporalidad del empleo, en los bajos salarios, a la negación de la seguridad social y también en ciertos aspectos del trabajo a destajo o a tiempo parcial. (Muñoz-Rodríguez & Santos Ortega, 2019)

Uno de los aspectos que dibujan mejor el llamado “ciberprecariado”, término que se usa para referirse al empleo precario derivado de plataformas digitales; está relacionado con la siguiente realidad que tratare en este apartado, la “falsa autonomía”, me refiero a la *dataveillance* que es la vigilancia sobre los sujetos ejercida por la tecnología, pues el uso de los datos de ubicación generados al hacer uso permanente de un dispositivo conectado a la red, son usados para ejercer un dominio sobre el supuesto asociado, una forma del clásico “poder de dirección” de los empleadores. Solo se traslada la gerencia de la actividad del humano a la computadora, pero es igual de efectiva que una cámara a la salida del baño de una empresa, el objetivo es minimizar los tiempos muertos, lograr el máximo de producción en un determinado lapso.

Ocupémonos ahora de la falsa autonomía en el desarrollo del trabajo de plataformas, a pesar de que las empresas que pertenecen a este modelo de negocio afirman que sus colaboradores actúan de forma autónoma, podemos señalar que la evidencia empírica apunta a que la relación de los trabajadores con las plataformas digitales tiene más de laboral que de civil.

La nueva dependencia que se genera al interior del desarrollo de la prestación de servicios se da como hemos dicho mediante la gestión de los datos de la actividad de los trabajadores [conocer su ubicación es solo el principio]. Se da una selección natural *darwiniana* (Sundararajan, 2016), sobreviviendo los más fuertes o en este caso los que tengan una satisfactoria evaluación por los clientes [si le gustó mi servicio, póngame cinco estrellas], ya que estas calificaciones son codificadas y automáticamente analizadas influyendo en la cantidad y tipo de encargos ofrecidos al colaborador. Así el algoritmo encargará o no, nuevos *gigs* o compromisos a los colaboradores-empleados. La libertad de rechazar la realización de un servicio sin razón alguna provoca que el promedio baje y conlleva peores y menores asignaciones. En los juzgados son comunes las alegaciones de que se tratan como lo mismo a la enfermedad, la urgencia o la simple conveniencia, por ello ahora se han implementado posibilidades de incluir el motivo del rechazo para no afectar el historial del trabajador. Algo que es sumamente importante en la distinción del trabajo es que los “asociados” no pueden acrecentar su negocio, como lo haría un verdadero independiente pues dependen del tratamiento de sus datos que otorga la plataforma, pero este nuevo tipo de subordinación, no encaja con el molde tradicional, esta nueva dependencia aun no genera *per se* la laboralización del vínculo (Malo Ocaña, 2018).

La versión optimista, utópica, que tratan de establecer los contratos de la *gig economy* sobre que sus trabajadores son simplemente proto empresarios que atesoran sus horarios flexibles se enfrenta a afirmaciones más realistas de que se trata simplemente de un nuevo precariado en realidad son contratistas dependientes en papeles precarios una forma de informalidad moderna. Del mismo modo, las empresas

de plataformas que emparejan trabajadores y las tareas solicitadas pueden hacer que los mercados laborales sean más eficientes, pero al mismo tiempo pueden generar horarios de trabajo fragmentados y niveles crecientes de trabajo a tiempo parcial sin los beneficios relacionados con el empleo regular (Kenney & Zysman, 2015).

La solución laboralista ampli-inclusiva de reconocimiento de esas plataformas informáticas como verdaderos empleadores y el de los prestadores como trabajadores dependientes no es una solución a la problemática que plantean estos nuevos fenómenos, pues difícilmente el régimen tradicional de tutela de los trabajadores dependientes pueda aplicarse con comodidad a situaciones tan singulares. Pero implicará probablemente un fuerte impulso para que una vez reconocidos de ese modo los sujetos de estas singulares vinculaciones, quede abierto el camino para elaborar sus propios y específicos regímenes de tutela (Goldin, 2017).

### **LA FLEXIBILIZACIÓN EXTERNA, UNA SOLUCIÓN PRUDENTE**

A pesar de la expansión de las formas de empleo atípico, el contrato a tiempo indeterminado es aún el centro de atención y la referencia para posicionar a cualquier otra forma de empleo (Rodríguez-Piñero Royo, 2019). El empleo no típico ha ido ganando lugar merced al cambio tecnológico, expresado en el fenómeno de las plataformas digitales que impulsan la figura del “autónomo económicamente dependiente” que, aunque ya existían desde antes encajan con el trabajo de microtareas *crowdwork online* y con el trabajo *on demand* vía aplicaciones. La economía de plataformas tal como se da en la actualidad provoca situaciones de empleo precario (Malo Ocaña, 2018). Aunque en nuestra realidad la cantidad de trabajadores involucrados en esta modalidad es aún muy limitada, todo apunta a que este conjunto se expandirá en el futuro cercano. Las empresas operan contratando “a demanda”, la tecnología les posibilita un uso ultraflexible de la mano de obra; imponen modelos de trabajo autónomo de escasa calidad y niegan el control de mercado de trabajo público y la protección social. Es urgente un marco regulatorio que vaya más allá de la autorregulación [¿desregulación?] en la que operan ahora. (Rodríguez-Piñero Royo, 2019).

La solución sobre el modo de regulación de la actividad en las plataformas debe ir más allá de si debemos catalogarlas como trabajo asalariado, de cuenta propia, o crear una figura equivalente al TRADE español; que como primera impresión parecería ser una solución adecuada pero que al fin de cuentas y deriva de reconocer la dependencia económica de un empleador en forma mayoritaria, pero sigue calificando al trabajador de autónomo, es decir no se considera la relación como laboral [o intermedia por lo menos], sino que continúa alimentando la ficción de que el trabajador es un mero asociado, aunque con mínimos derechos como el descanso anual por 18 días o el elegir representantes ante la empresa. Ello no estaría tan mal, pues quiere construir una suerte de vía media, sino fuera por la calificación de la naturaleza jurídica que la hace inviable para ser usada en el problema del trabajo en plataformas porque importaría desconocer sus innegables indicios de laboralidad.

En el Reino Unido se aplica el modelo de inclusión parcial abierta y nace el concepto de *worker* en contraposición al tradicional *employee*, [idea que se ha extendido a otros países], ha sido usado para ampliar el alcance las regulaciones del derecho del trabajo, la distinción va de que hay que diferenciar dos características de los vínculos laborales: la dependencia y la subordinación, el empleado tradicional ostenta los dos caracteres mientras el *worker* sólo tiene dependencia económica [en Canadá 80% y en Alemania 51% del total de ingresos], casi siempre con un mismo empleador y puede ser que no esté bajo el control y disciplina de este. El *quid* del asunto es que mientras más se depende en un solo empleador para la manutención, mayor es la dependencia y vulnerabilidad, lo que justifica la protección mínima. El *worker* no tiene posibilidades de diversificar sus riesgos (Davidov, 2005). La diferencia del *worker* con el TRADE es que califica a la relación como laboral, aunque sin llegar a reconocer un vínculo laboral tradicional pleno y por ello extiende al trabajador protecciones propias del derecho laboral como son el salario mínimo, jornada máxima de 48 horas, descansos mínimos, vacaciones y protección en caso de denuncia de irregularidades.

La figura del *worker*, se acerca un poco más a nuestra propuesta de solución por razón de su clasificación jurídica, en el Reino Unido,

un *worker* es la categoría más amplia de lo que conocemos como trabajador, son *workers* quienes trabajan bajo un contrato que implique la prestación personal de servicios a un tercero, (no los clientes de un profesional, esos son los *self-employed* o independientes), así como los *employees*. Los *employees*, son los trabajadores que reciben todos los beneficios de la regulación laboral, la diferencia se da en lo que se considera un “contrato de trabajo”, para lo cual los jueces británicos aplican el principio de primacía de la realidad (González Prada, 2021) y han fallado en algunas ocasiones estableciendo que los trabajadores de plataforma no son autónomos sino *workers*, figura que se encuentra dentro del ámbito laboral.

A pesar de ello, una propuesta similar para realidades latinoamericanas no parece ser viable, no hay experiencias similares y ofrece una posibilidad de uso indebido de la figura para enmascarar otras verdaderas relaciones de trabajo, por su menor costo (Muñoz García, 2018).

Lo que convendría es tratar, desde el principio de igualdad, de manera semejante a quienes son semejantes. Los trabajadores autónomos de la economía de las plataformas viven situaciones parecidas a la de muchos trabajadores protegidos, tanto en términos de escaso control sobre el contenido de sus tareas, como en limitaciones a la autonomía de su realización. Si el objeto primario del derecho laboral es crear protección para la parte más débil de la relación laboral y favorecer el aseguramiento de ciertos riesgos laborales y vitales, es necesario buscar la manera de que quien tenga una relación de debilidad-dependencia relativamente semejante tenga derechos similares y este cubierto por un aseguramiento social semejante. Si las protecciones no se proyectan a este conglomerado los que ejercen este tipo de trabajo exclusivamente mantendrían la situación absolutamente precaria que hoy tienen, o “ciberprecariado”.

En Estados Unidos existe el “Proyecto Hamilton” para regular específicamente el trabajo en plataformas, lo cual aclara el panorama directamente y despeja cualquier duda futura, lo que lo emparenta más a nuestra proposición.

En una de sus propuestas se afirma que, si bien la economía de las plataformas digitales

es un sector pequeño del mercado laboral, está en rápido crecimiento, especialmente en los sectores de taxi en línea y entrega de alimentos. Afirma que tiene el potencial de proporcionar muchas nuevas oportunidades de empleo en medio de la crisis existente, pero su problema es que sus trabajadores no encajan perfectamente en las categorías legales existentes de asalariados y autónomos o independientes. Por ello han ideado un nuevo estatus laboral llamado “trabajadores independientes”. Los integrantes de esta nueva clase recibirían algunas protecciones y beneficios de los empleados, como el derecho a organizarse y el requisito de que las plataformas aporten la mitad de los impuestos sobre la nómina del seguro social y de salud; pero no otros, como el tiempo y medio para las horas extras. Las reformas que proponen ayudarían a proteger y ampliar el pacto social que tanto ha ganado en protección a los trabajadores y mejorado los niveles de vida en el último siglo, reduciría la incertidumbre y mejoraría el funcionamiento eficiente del mercado laboral (Harris & Krueger, 2015).

Después de examinar todas estas alternativas mundiales, la solución que se propone es la creación de una nueva regulación que desde la esfera del derecho laboral flexibilizado [inclusión parcial cerrada], esta nueva norma específica debería limitar su aplicación a los trabajadores de las plataformas digitales y proteger sus derechos laborales básicos; pero teniendo en cuenta el modelo del negocio y el análisis económico del derecho para que no impida el desarrollo normal de las actividades empresariales o conlleve el cierre de la empresa por excesiva onerosidad.

Esta nueva norma laboral, debería considerar: a) la autonomía del trabajador, es decir reconocer que los servicios se prestan con cierta autonomía, con instrucciones estrictamente necesarias, b) libertad de horarios y jornada, se debe fijar un máximo de horas, pero no un mínimo, c) libertad para trabajar en varias plataformas, d) responsabilidad de los trabajadores ante daños a la marca o reputación virtual, e) salario mínimo por el tiempo que presta servicios, incluyendo los tiempos de espera, f) compensación de gastos, por bienes consumibles que son necesarios para la ejecución del trabajo y g) subsidiariedad de las normas laborales generales, pues se está incluyendo en la esfera de la laboralidad a la

modalidad de trabajo en plataformas (Todoli Signes, 2015).

La fundación FIDE, española, organizó un grupo de trabajo de economistas y juristas que identifica claves que deberían estar presentes en cualquier regulación de la materia, algunas de las importantes son: a) No abordar una regulación general de la economía colaborativa porque es muy plural en sus manifestaciones. b) Las normas deberían basarse en principios más que en normas detalladas que podrían desfasarse por la evolución tecnológica o de modelo negocial c) La regulación debe ser proporcionada y solo incluir las restricciones a la actividad estrictamente necesarias (Rodríguez-Piñero Royo, 2017).

La nueva legislación también debe amparar los nuevos derechos que surgen del desempeño empírico de la actividad, la portabilidad de los datos sería necesaria para que la reputación *online* sea propiedad del trabajador y no se pierda cuando se cambien de una plataforma a otra.

Otra necesidad que es necesario implantar es la regulación supranacional del trabajo en plataformas, al ser un modo de labor deslocalizado donde el empleador, la empresa y el usuario podrían estar todos en distintos países, será casi imprescindible una norma internacional en forma de convenio de la OIT (Malo Ocaña, 2018; Rodríguez-Piñero Royo, 2019).

Esta es una solución específica y directa que puede servir efectivamente para mejorar la condición de los colaboradores de estas empresas y de bajo impacto en el ideario jurídico del derecho laboral ya que no cambia la morfología normativa de las formas de empleo, sino que realiza una adaptación en las zonas periféricas del mismo, esto es la creación de formas intermedias, mitad laborales mitad civiles. Estas modalidades contractuales no son raras en muchos ordenamientos, en España se regula específicamente el teletrabajo, en el medio peruano es conocido el exitoso régimen laboral especial de las micro y pequeñas empresas. Solo que ahora tendría otro significado sería una forma de iniciar la adaptación del derecho del trabajo a nuevas funciones respecto de formas de trabajo tradicionalmente ajenas (Rodríguez-Piñero Royo, 2019), incluyendo efectivamente a las

nuevas formas de contratación en la esfera de la regulación laboral.

La vía propuesta como acabamos de ver no es novedosa, más bien podría considerarse una solución ecléctica, pero a la vez esperanzadora, que abre el camino de transformación de un derecho laboral, que ante la necesidad de responder a las nuevas realidades debe adecuarse a ellas de un modo práctico y realista, que no produzca el cierre de las empresas o finiquite el nuevo modelo empresarial, sino que logre mínimos de protección cumplibles y equilibrados.

## CONCLUSIONES

La realidad del mercado digital exhibe los graves riesgos que sufre el derecho laboral y los prestadores de servicios. Lamentablemente la mal llamada economía colaborativa no genera el trabajo decente que la sociedad necesita; el único artefacto que procura empleo digno, reparto pecuniario justo y sostenibilidad social en una actividad económica es la regulación laboral. Debemos desarrollar una norma legal específica que contenga una constrictión al libre albedrío del mercado actual, evitando que la economía de plataformas siga siendo un factor de riesgo para el cumplimiento de los derechos laborales.

Los trabajadores de plataformas aceptan en sendos contratos de adhesión, que se firman sin ninguna negociación, que son independientes o asociados libres y no empleados. Pero las plataformas los controlan, saben cuándo y dónde trabajan y los sancionan cuando rechazan tareas. Un análisis pegado a la norma laboral tendría a nuestro criterio el resultado que muchos de los trabajadores de plataformas, en la práctica, tienen un vínculo de naturaleza laboral. Algunos jueces lo han considerado así y otros se han decantado por la naturaleza civil. Un reconocimiento de estatus de trabajador genérico les otorgaría inmediata y automáticamente todos los beneficios y derechos, ello tendría consecuencias devastadoras para la economía de las empresas digitales, poniendo en riesgo los ingresos de los mismos trabajadores que se pretende proteger.

Mucha tinta se ha gastado intentando descifrar la naturaleza del vínculo de los trabajadores de plataformas, polémica alejada de la realidad del trabajador sediento de protección. Si añadimos

a la legislación una categoría intermedia *ad hoc*, es decir su propio régimen laboral especial, la discriminación teórica seguirá siendo materia de largos análisis jurídicos, sin que ello afecte los derechos que se les hayan de reconocer a los trabajadores aludidos. También evitará la “huida del derecho del trabajo” que hacen los empresarios, evadiendo totalmente sus responsabilidades para con sus colaboradores.

La esencia del derecho laboral no ha cambiado, es su problemática la que se ha vuelto más complicada. Las visiones de futuro apocalípticas donde el neocolonialismo del derecho civil campea, no deben arredrarnos, la tarea de los laboristas es adaptar, parchar, podar y reavivar al derecho laboral para continuar con la evolución de nuestra disciplina y no involucionar a etapas oscuras donde el necesitado de protección no podía obtenerla.

El derecho laboral tiene un contenido constitucional de derecho fundamental, pero para poder incluir áreas mayores en una realidad donde los recursos son finitos, tendrá que estirar y adelgazar su “manto protector”; en una metáfora culinaria pasaría de ser una pizza estilo Chicago a un estilo Nueva York.

## FUENTES DE INFORMACIÓN

Alexy, R. (1993). *Teoría de los derechos fundamentales*. Centro de Estudios Constitucionales.

Ambesi, L. (2018). Tecnología, relaciones laborales y Derecho del Trabajo: acerca de la tensión entre la técnica y la persona. *Estudios Socio-Jurídicos*, 21(1), 245–266. <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/sociojuridicos/a.7280>

Arthurs, H. (2011). Labour Law After Labour. In *The Idea of Labour Law* (pp. 13–29). Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780199693610.003.0002>

Berg, J., Furrer, M., Harmon, E., Rani, U., & Silberman, M. S. (2018). *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo. Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital. Resumen Ejecutivo*. Organización Internacional del Trabajo.

Bullard González, A. (2006). *Derecho y Economía: El Análisis Económico de las Instituciones Legales*.

Canessa Montejo, M. F. (2015). Transformaciones del trabajo y nuevas formas de representación colectiva de los trabajadores en la empresa. In *Empresa y Relaciones de Trabajo en el Siglo XXI* (First). Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Coase, R. H. (1988). *The Firm, the Market and the Law* (Vol. 29, Issue 1). The University of Chicago Press.

Cruz Villalon, J. (2005). El trabajo autónomo\_ nuevas realidades, nuevos retos. *Temas Laborales*, 81.

Davidov, G. (2005). Who is a worker? *Industrial Law Journal*, 34(1), 57–71. <https://doi.org/10.1093/ilj/34.1.57>

Frey, C. B. (2019). *The Technology Trap: Capital, Labor, and Power in the Age of Automation*. Princeton University Press. <https://doi.org/10.1093/ahr/rhaa165>

Frey, C. B., & Osborne, M. (2013). *The Future of Employment*. Oxford Martin Programme on Technology and Employment.

Goldin, A. (2015a). Algunos rasgos definitorios de un derecho del trabajo en proceso de cambio. *Revista Direito Das Relações Sociais e Trabalhistas*, 1(1), 10–34. <https://doi.org/10.26843/mestraddireito.v1i1.63>

Goldin, A. (2015b). Conceptualización universal y construcciones locales sobre la idea de Derecho del Trabajo. In *Empresa y Relaciones de Trabajo en el Siglo XXI*. Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Goldin, A. (2017). Huída, desestandarización y debilitamiento subjetivo del Derecho del Trabajo. *Derecho de Las Relaciones Laborales*, 10(Noviembre), 1–20.

González Prada, M. (2021). La diferencia entre “workers” y “employees” en el Reino Unido: por qué el pronunciamiento de la Corte Suprema no permite afirmar que los conductores de Uber son trabajadores. *Actualidad Laboral*. <https://actualidadlaboral.com/la-diferencia-entre-workers-y-employees-en-el-reino-unido-por-que-el-pronunciamiento-de-la-corte-suprema-no-permite-afirmar-que-los-conductores-de-uber-son-trabajadores/>

- Harris, S. D., & Krueger, A. B. (2015). A Proposal for Modernizing Labor Laws for Twenty-First-Century Work: The “Independent Worker.” *Hamilton Project Discussion Papers*, 10(December), 1–36. [http://www.hamiltonproject.org/assets/files/modernizing\\_labor\\_laws\\_for\\_twenty\\_first\\_century\\_work\\_krueger\\_harris.pdf](http://www.hamiltonproject.org/assets/files/modernizing_labor_laws_for_twenty_first_century_work_krueger_harris.pdf)
- Holmes, S., & Sunstein, C. R. (2011). *El Costo de los Derechos.. porque la libertad depende de los impuestos*. Siglo XXI.
- Hyde, A. (2006). What is Labour Law? In B. Langille & G. Davidov (Eds.), *Boundaries and Frontiers of Labour Law Goals and Means in the Regulation of Work*. International Institute for Labour Studies.
- Ichino, P. (1999). Opinión de un jurista sobre los argumentos laborales de los economistas. *Revista Internacional Del Trabajo*, 117(3), 199.
- ITIF Technology Explainer Series. (2018). *What Are Digital Platforms?* Information Technology & Innovation Foundation.
- Kenney, M., & Zysman, J. (2015). Choosing a Future in the Platform Economy: The Implications and Consequences of Digital Platforms. *Kauffman Foundation New Entrepreneurial Growth Conference*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Malo Ocaña, M. (2018). Nuevas formas de empleo: del empleo atípico a las plataformas digitales. *Papeles de Economía Española*, 156, 146–158.
- Muñoz-Rodríguez, D., & Santos Ortega, A. (2019). Precariedad en la era del trabajo digital. *Recerca.Revista de Pensament i Anàlisi.*, 24(1), 1–13. <https://doi.org/10.6035/Recerca.2019.24.1.1>
- Muñoz García, B. (2018). Uber, la subordinación y las fronteras del Derecho del Trabajo. Algunas ideas para delimitar. *Revista Chilena de Derecho Del Trabajo y de La Seguridad Social*, 9(17), 13. <https://doi.org/10.5354/0719-7551.2018.50380>
- Nieto, J. (2017). Aspectos laborales sobre la economía colaborativa. In A. Todoli & M. Rodríguez-Piñero Royo (Eds.), *Aspectos Laborales sobre la Economía Colaborativa*. (p. 27). Universidad de Valencia.
- Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, (2008). [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms\\_099768.pdf#%0A1%0A/%0A27%0A](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_099768.pdf#%0A1%0A/%0A27%0A)
- Oppenheimer, A. (2018). *Salvese quien pueda, el futuro del trabajo en la era de la automatización*. Penguin Random House.
- Padilla, S. (2019). Precariedad laboral. In *Economipedia*. <https://economipedia.com/definiciones/precariedad-laboral.html>
- Palomo Velez, R. (2014). ¿ Qué proteger y cómo proteger ? Los principios del Derecho del Trabajo como cimientos de una disciplina dinámica . *Ignire - Centro de Estudios de Política Publica*, 1–14.
- Pareto, V. (1971). *Manual of Political Economy: A Critical and Variorum Edition* (A. Monstessano, A. Zanni, L. Bruni, J. S. Chipman, & M. McLure (eds.)). Oxford University Press.
- Piedrahita Vargas, C. (2012). La negociabilidad de los derechos laborales: un análisis económico. *Ecos de Economía*, 16(34), 7–27. <https://doi.org/10.17230/ecos.2012.34.1>
- Reyes, M. (2019). *¿Galgos podencos? El trabajo a través de plataformas digitales*. [https://www.fidefundacion.es/Galgos-podencos-El-trabajo-a-traves-de-plataformas-digitales-por-Martin-Godino-Reyes\\_a779.html](https://www.fidefundacion.es/Galgos-podencos-El-trabajo-a-traves-de-plataformas-digitales-por-Martin-Godino-Reyes_a779.html)
- Rodríguez-Piñero Royo, M. (2017). La agenda reguladora de la economía colaborativa: aspectos laborales y de seguridad social. *Temas Laborales*, 138, 125–161.
- Rodríguez-Piñero Royo, M. (2019). Todos eran mis hijos : el Derecho del Trabajo y las nuevas formas de empleo. *Derecho & Sociedad*, 53, 185–205.
- Standing, G. (2017). El advenimiento del precariado. Entrevista. *Sin Permiso*. <https://www.sinpermiso.info/textos/el-advenimiento-del-precariado-entrevista>
- Sundararajan, A. (2016). *The Sharing Economy: The End of Employment and the Rise of Crowd-Based Capitalism*. MIT Press.

Todolí Signes, A. (2015). El Impacto de la “Uber economy” en las relaciones laborales: los efectos de las plataformas virtuales en el contrato de trabajo. *Iuslabor*, 0(3), 4.

Todolí Signes, A. (2019). El Futuro del Trabajo: Nuevos indicios de la Laboralidad aplicables a Empresas Digitales. *Revista de treball, economia i societat*, 92.