



# **UNIVERSIDAD RICARDO PALMA**

**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA**

**ESCUELA DE DERECHO**

## **Plataformas Digitales de la Gig Economy y su impacto en las relaciones laborales en el Perú: Definiendo la presencia de la subordinación y la ajenidad**

**TESIS**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO**

**AUTOR**

**Fassioli Fajardo, Andrés Eduardo (0000-0002-7777-3672)**

**ASESOR**

**Magister Huarag Guerrero, Enrico Marcel (0000-0001-9985-5313)**

**Lima - Perú**

**Junio 2022**

## **Metadatos Complementarios**

### **Datos de autor**

Fassioli Fajardo, Andrés Eduardo  
DNI. 73041171

### **Datos del asesor**

Magister Huarag Guerrero, Enrico Marcel  
DNI. 10148010

### **Datos del jurado**

Doctor. Rodríguez Chávez, Elio Iván  
DNI. 08201018  
ORCID: 0000-0003-0688-2035

Doctor. Vidal Coronado, Raúl Martín  
DNI. 07543945  
ORCID: 000-0001-8097-9092

Magister Huarag Guerrero, Enrico Marcel  
DNI. 10148010  
ORCID: 0000-0001-9985-5313

Magister Trigoso Suarez, Marco Antonio  
DNI: 40685126  
ORCID: 0000-0002-3957-2124

Magister. Velarde López, Leónidas Martín  
DNI: 07349038  
ORCID: 0000-0001-9269-2726

Datos de la investigación: Tesis

Campo del conocimiento OCDE: 5.05.00

Código del Programa: 42

## DEDICATORIA

*A mis padres, Luis Roberto y María Luisa, por el apoyo incondicional y continuo que me han brindado durante todo mi desarrollo personal y profesional; cuyas enseñanzas, sacrificios y amor me han permitido culminar esta etapa de mi vida.*

*A mi esposa, Mariné, por siempre encontrarse pendiente de mí, demostrándome su apoyo y motivándome durante la realización de esta investigación; y enseñándome que el verdadero amor sí existe.*

*Y a todos mis Profesores de la Universidad Ricardo Palma, cuyas enseñanzas son las que finalmente me han otorgado las herramientas para elaborar esta investigación; y, en especial al Magister Enrico Huarag, por el acompañamiento, asesoría y paciencia, que permitió la finalización de la presente Tesis.*

## RESUMEN

Encontrándonos en la primera mitad del Siglo XXI, se advierte que la llegada de las tecnologías digitales ha traído consigo una nueva evolución del trabajo, desnaturalizando el “trabajo tradicional” existente desde la Primera Revolución Industrial.

Se identifica la presencia de novedosos modelos de negocio con nuevas formas de trabajo, íntimamente ligados a las tecnologías actuales. Una de las variantes de estos modelos de negocio es la denominada *Gig Economy*, que consiste en prestaciones de servicios esporádicos, efectuados por un trabajador independiente, denominado colaborador, a favor de un usuario, denominado cliente, a través del uso de Plataformas Digitales, las cuales son dirigidas y controladas por una empresa.

La desnaturalización del “trabajo tradicional” aludida se basa en el hecho que los servicios prestados en el marco de la *Gig Economy* suelen romper los esquemas establecidos en el trabajo ordinario, comprendiendo actividades que mantienen fuertes factores de naturaleza autónoma y, sin embargo, exhibiendo también características similares a las del trabajo dependiente. Puede definirse esto como una “huida” del trabajo dependiente y, consecuentemente, de la protección del Derecho Laboral.

Tal “huída” del Derecho Laboral es permitida por la utilización desfasada de la “subordinación industrial”, según la cual las labores dependientes siempre se realizan en un determinado centro de trabajo y/o bajo la supervisión directa y continua de un superior jerárquico. Tal interpretación de las labores dependientes conlleva a que las nuevas formas de trabajo o modelos de negocio generados en la actualidad, que se funden en el aprovechamiento de las tecnologías digitales, puedan encontrarse fuera del ámbito del Derecho Laboral.

Teniendo en consideración el contexto en el cual nos encontramos, la presente investigación buscará delimitar adecuadamente la naturaleza de los servicios que se desarrollan al interior del concepto de la *Gig Economy*, verificando si la afirmación que esta no genera relaciones de trabajo dependiente es verdadera o no.

En base a esta problemática e interrogante, la investigación plantea como objetivo definir si resulta aplicable el marco del Derecho Laboral a los servicios presenciales prestados a través de la utilización de las Plataformas Digitales de la *Gig Economy*.

En calidad de hipótesis, consideramos que sí resulta admisible la configuración de relaciones laborales en las prestaciones de servicios bajo comentario, en función a una nueva interpretación de los elementos de subordinación y ajenidad.

Con la finalidad de verificar la hipótesis planteada, se ha efectuado una investigación mixta, combinando elementos de una investigación dogmático-jurídica y de una investigación socio-jurídica.

A través de la investigación dogmático-jurídica ha sido posible concluir que los conceptos de subordinación y ajenidad sí pueden encontrarse presentes en los servicios presenciales desarrollados por medio de Plataformas Digitales de la *Gig Economy*, adecuándolos a esta novedosa forma de prestar servicios.

Por su parte, la investigación socio-jurídica conllevó la ejecución de una serie de entrevistas a los colaboradores de diversas Plataformas Digitales de la *Gig Economy* presentes en el Perú – Uber, InDriver, PedidosYa y Rappi –; permitiendo verificar que, efectivamente, los servicios bajo comentario sí pueden configurar relaciones de naturaleza laboral en la realidad.

La presente investigación nos ha llevado a concluir que los servicios presenciales que se brindan por medio de las Plataformas Digitales de la *Gig Economy*, según cada caso en particular y a las características inherentes a cada Plataforma, sí pueden exhibir diversos elementos y rasgos del trabajo dependiente, los cuales, analizados de manera conjunta, configuran efectivamente relaciones de naturaleza laboral que requieren encontrarse sujetas al marco legal del Derecho Laboral; corroborándose y confirmándose la hipótesis planteada en nuestra investigación.

**Palabras clave:** *Gig Economy*, Plataformas Digitales, Subordinación, Ajenidad, Relaciones de Trabajo, Derecho Laboral

## ABSTRACT

Finding ourselves in the first half of the 21st century, it is noted that the arrival of digital technologies has brought with it a new evolution of work, denaturing the "traditional work" that has existed since the First Industrial Revolution.

The presence of innovative business models with new ways of working, closely linked to current technologies, is identified. One of the variants of these business models is the so-called Gig Economy, which consists of sporadic service provision, carried out by an independent worker, called a collaborator, in favor of a user, called a client, through the use of Digital Platforms, which are directed and controlled by a company.

The denaturation of "traditional work" alluded to is based on the fact that the services provided within the framework of the Gig Economy tend to break the patterns established in ordinary work, including activities that maintain strong factors of an autonomous nature and, however, also exhibiting characteristics similar to those of dependent work. This can be defined as an "escape" from dependent work and, consequently, from the protection of Labor Law.

Such "escape" from Labor Law is allowed by the outdated use of "industrial subordination", according to which dependent tasks are always carried out in a certain work center and/or under the direct and continuous supervision of a hierarchical superior. Such an interpretation of dependent tasks means that the new forms of work or business models generated today, which are based on the use of digital technologies, may be found outside the scope of Labor Law.

Taking into account the context in which we find ourselves, this research will seek to adequately delimit the nature of the services that are developed within the concept of the Gig Economy, verifying if the statement that it does not generate dependent work relationships is true or not.

Based on this problem and question, this research aims to define whether the framework of Labor Law is applicable to face-to-face services that are provided through the use of Digital Platforms of the Gig Economy.

As a hypothesis, we consider that the configuration of labor relations in the provision of services given within the framework of this variant of the business model is admissible, under a new interpretation of the elements of subordination and alienation.

In order to verify the proposed hypothesis, a mixed investigation has been carried out, combining elements of a dogmatic-legal investigation and a socio-legal investigation.

Through dogmatic-legal research, it has been possible to conclude that the concepts of subordination and alienation can indeed be found in face-to-face services developed through Digital Platforms of the Gig Economy, adapting them to this new way of providing services.

For its part, the socio-legal investigation entailed the execution of a series of interviews with the collaborators of various Digital Platforms of the Gig Economy present in Peru – Uber, InDriver, OrdensYa and Rappi –. The analysis and evaluation carried out made it possible to verify that the services under comment can indeed configure labor relations in reality.

The present investigation has let us conclude that the face-to-face services that are provided through the Digital Platforms of the Gig Economy, according to each particular case and the characteristics inherent to each Platform, can exhibit various elements and features of dependent work, which analyzed jointly, effectively configure relationships of a labor nature that would require being subject to the legal framework of Labor Law; corroborating and confirming the hypothesis raised in our research.

**Key Words:** *Gig Economy*, Digital Platforms, Subordinaton, Alienation, Labor Relationship, Labor Law

## ÍNDICE

<b>GLOSARIO</b> .....	11
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	16
<b>CAPÍTULO I: PROPUESTA METODOLÓGICA</b> .....	20
1.1. Presentación y delimitación del problema .....	20
1.2. Formulación del problema .....	30
1.3. Importancia y justificación de la investigación .....	31
1.4. Objetivos de la investigación .....	32
1.5. Formulación de la hipótesis .....	32
1.6. Tipo de investigación .....	33
1.7. Propuesta metodológica .....	34
1.8. Limitaciones de la investigación .....	34
<b>CAPÍTULO II: MARCO CONCEPTUAL</b> .....	36
2.1. El modelo de negocio de plataformas y sus formas de trabajo .....	37
2.1.1. Economía Colaborativa o <i>Collaborative Economy</i> .....	39
2.1.2. Economía Bajo Demanda u <i>On-Demand Economy</i> .....	50
2.1.3. Economía de Multitudes o <i>Crowd Economy: Crowdsourcing y     Crowdwork</i> .....	56
2.1.4. <i>Work On-Demand Via Apps</i> .....	65
2.2. La <i>Gig Economy</i> .....	66
2.2.1. ¿Qué es la <i>Gig Economy</i> ? .....	66
2.2.2. Variantes del modelo de negocio de plataformas y la <i>Gig Economy</i> ...	77
<b>CAPÍTULO III: MARCO LEGAL</b> .....	80
3.1. Trabajo subordinado .....	83
3.1.1. Elementos esenciales del vínculo laboral .....	85
3.1.2. Elementos adicionales: la ajenidad .....	93
3.1.3. Presencia del Derecho Laboral: indicios de subordinación y ajenidad	99
3.2. Trabajo autónomo .....	103
3.2.1. Características básicas del vínculo civil .....	107



3.2.2. Trabajo en las Plataformas Digitales: contratos atípicos .....	109
<b>CAPÍTULO IV: MARCO CONTEXTUAL .....</b>	<b>113</b>
4.1. El impacto de la <i>Gig Economy</i> en el ámbito laboral .....	114
4.1.1. Aspectos positivos de la <i>Gig Economy</i> .....	116
4.1.2. Aspectos negativos de la <i>Gig Economy</i> .....	122
4.2. <i>Core Business</i> de las Plataformas Digitales de la <i>Gig Economy</i> .....	130
4.2.1. Plataformas <i>Gig</i> : ¿intermediarias o empresas de servicios? .....	132
<b>CAPÍTULO V: MARCO JURÍDICO .....</b>	<b>143</b>
5.1. Jurisprudencia y legislación .....	145
5.1.1. A nivel internacional .....	145
5.1.2. A nivel nacional.....	162
<b>CAPÍTULO VI: DEMOSTRACIÓN TEÓRICA DE LA HIPÓTESIS .....</b>	<b>168</b>
6.1. Presencia de subordinación y ajenidad en la <i>Gig Economy</i> .....	171
<b>CAPÍTULO VII: ANÁLISIS DE RESULTADOS Y PRUEBA DE LA HIPÓTESIS ..</b>	<b>194</b>
7.1. Análisis del marco jurídico-laboral de las Plataformas <i>Gig</i> del Perú .....	194
7.1.1. Uber .....	196
7.1.2. InDriver .....	204
7.1.3. PedidosYa .....	213
7.1.4. Rappi .....	224
7.1.5. Precisiones adicionales.....	234
7.2. Situación fáctica de los colaboradores: Resultados de encuestas .....	236
7.2.1. Encuestas de Uber .....	238
7.2.2. Encuestas de InDriver .....	245
7.2.3. Encuestas de PedidosYa .....	253
7.2.4. Encuestas de Rappi .....	261
<b>CONCLUSIONES .....</b>	<b>268</b>
<b>RECOMENDACIONES .....</b>	<b>273</b>

<b>REFERENCIAS .....</b>	<b>275</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA .....</b>	<b>285</b>
<b>ÍNDICE DE TABLAS .....</b>	<b>292</b>
<b>ÍNDICE DE GRÁFICOS .....</b>	<b>294</b>
<b>ANEXO 1 .....</b>	<b>296</b>
<b>ANEXO 2 .....</b>	<b>300</b>
<b>ANEXO 3 .....</b>	<b>305</b>

## GLOSARIO

- Aplicativo Virtual** : Hardware de una Plataforma Digital, a través del cual se pone a disposición de clientes y colaboradores la interfaz de aquella, facilitando la oferta y demanda de bienes y/o servicios.
- Cliente / Consumidor / Solicitante / Usuario** : Aquellas personas que exteriorizan el requerimiento de determinados servicios en una Plataforma Digital, a efectos que estos sean ejecutados a su favor por parte de un colaborador.
- Colaborador / Oferente / Prestador de Servicios** : Aquel trabajador independiente que ofrece y ejecuta sus servicios a favor de un usuario, a través del uso de una Plataforma Digital controlada por la empresa intermediaria, acorde a los parámetros establecidas por esta última.
- Crowdsourcing** : Fenómeno consistente en la organización y obtención de trabajo y servicios a través de la interconexión en red, conectando a masas de consumidores con masas de oferentes. Para ello, los trabajos y servicios requeridos se encontrarán ligados a los procesos de una empresa o negocio.

Se encuentra comprendido en la denominada Economía de Multitudes o *Crowd Economy*.

**Crowdwork**

: Modalidad de trabajo consistente mayoritariamente en la realización de tareas virtuales, generadas a partir de un procedimiento de *Crowdsourcing*.

El presente fenómeno describe las formas de trabajo lucrativas digitales, en las cuales una masa de colaboradores proveedores postula para el desarrollo de una variedad de actividades y/o servicios propuestos a partir del *Crowdsourcing* por un cliente consumidor.

**Economía Bajo Demanda  
u *On-Demand Economy***

: Comprende el universo de negocios que se encuentran dedicados a la intermediación de la oferta y demanda de bienes y/o servicios, a través de la utilización de una Plataforma Digital.

Para dichos efectos, se limita a aquellos supuestos en los cuales la demanda del bien y/o servicio surge del requerimiento inicial del denominado cliente consumidor; poniéndose a disposición de los colaboradores oferentes la ejecución del servicio requerido.

Deberá ser entendida como una característica que las variantes del modelo de negocio de plataformas pueden exteriorizar.

**Economía Colaborativa o Collaborative Economy** : Variante del modelo de negocio de plataformas, consistente en una Plataforma Digital que permite la interconexión en red entre oferentes y consumidores, habilitándolos a realizar actividades de cesión, compartición, intercambio y/o renta de bienes y/o servicios, sobre la utilización de bienes infrautilizados.

Para ello, admite la existencia de un ánimo de lucro por parte de los oferentes. Sin embargo, dicho ánimo de lucro resultará accesorio; no siendo la finalidad primordial de la Plataforma.

**Economía de Multitudes o Crowd Economy** : Comprende el universo de negocios que utilizan masas de oferentes y masas de consumidores para posibilitar la intermediación a gran escala de oferta y demanda de bienes y/o servicios, a través de la utilización de una Plataforma Digital.

Deberá ser entendida como una característica que las variantes del modelo de negocio de plataformas pueden exteriorizar.

**Gig Economy** : Variante del modelo de negocio de plataformas, consistente en una Plataforma Digital que permite la creación de un mercado virtual destinado a la intermediación de tareas, recados y/o servicios de distinta

índole, caracterizados por ser de corta duración y baja complejidad.

Para dichos efectos, tales tareas, recados y/o servicios podrán ser ejecutados de manera *online* u *offline*, según se trate de actividades ligadas al *Crowdwork* o al *Work On-Demand Via Apps*, respectivamente.

La presente se funda, además, en la naturaleza de la *On-Demand Economy* y de la *Crowd Economy*.

**Modelo de Negocio de Plataformas** : Tipo de negocio consistente en la creación de una Plataforma Digital, a través de la cual se genera oferta y demanda sobre una variedad de bienes y/o servicios, interconectando usuarios consumidores, colaboradores oferentes, y otros partícipes que pudieren corresponder.

**Plataforma Digital** : Portal web constituido en la internet, o hardware de un ordenador o teléfono móvil, a través del cual se consolida un mercado virtual que interconecta usuarios consumidores, colaboradores oferentes y otros partícipes que pudieren corresponder, con el objetivo de generar oferta y demanda sobre una variedad de bienes y/o servicios.

**Sharing Economy** : Sinónimo de Economía Colaborativa o *Collaborative Economy*.

**Work On-Demand Via Apps** : Modalidad de trabajo consistente en la ejecución de servicios de manera presencial, de corta duración, derivados a través de una Plataforma Digital.

El presente fenómeno describe las formas de trabajo lucrativas presenciales, en las cuales una masa de colaboradores proveedores es puesto a disposición de una masa de clientes consumidores, a fin de ejecutar servicios a favor de estos últimos.

## INTRODUCCIÓN

“La historia del hombre es fundamentalmente la historia del trabajo y de sus modalidades de ejecución”  
(Raso Delgue, 2016, p. 22).

La expresión acuñada resulta de suma importancia para el presente trabajo de investigación, siendo que nos permite entender que a lo largo de la evolución del hombre y de las sociedades en la historia, el trabajo ha evolucionado también, adoptando nuevas formas.

Encontrándonos en la primera mitad del Siglo XXI, se advierte que la llegada de las tecnologías digitales<sup>1</sup> ha traído consigo una nueva evolución del trabajo, desnaturalizando el “trabajo tradicional” existente desde la Primera Revolución Industrial. Y es que, se identifica la presencia de novedosos modelos de negocio con nuevas formas de trabajo, íntimamente ligados a las tecnologías actuales.

Uno de estos modelos de negocio corresponde al de plataformas (Cedrola Spremolla, 2017), que entre sus variantes y/o subtipos comprende a la denominada *Gig Economy*.

Por su parte, la variante en cuestión consiste, en términos generales, en prestaciones de servicios esporádicos, efectuados por un trabajador independiente, denominado colaborador, a favor de un usuario, denominado cliente, a través del uso de Plataformas Digitales, las cuales son dirigidas y controladas por una empresa<sup>2</sup>.

A efectos de brindar mayor abundamiento en este punto, es de señalar que las Plataformas Digitales que basan su funcionamiento en la *Gig Economy* tienen como objeto identificar la oferta y demanda de determinados servicios, permitiendo a los

---

<sup>1</sup> Tales como la informática en la nube, la *big data*, las aplicaciones móviles o *apps*, la geolocalización y el internet de las cosas (Cedrola Spremolla, 2018).

<sup>2</sup> Conforme se verá más adelante, algunos ejemplos de Plataformas Digitales de la *Gig Economy* con presencia en el Perú son Uber, InDriver, PedidosYa y Rappi, entre otros.



clientes de la Plataforma contactarse directamente con un colaborador dispuesto a proporcionar dicho servicio; obteniendo la empresa intermediaria, esto es, aquella que controla la Plataforma Digital, una comisión por cada transacción que fuere efectuada.

Ahora bien, ¿por qué decimos que la *Gig Economy* representa una variante del modelo de negocio de plataformas que ha desnaturalizado el trabajo tradicional?; y, ¿qué implicancias tiene ello en nuestra sociedad?

Conforme se verá en la presente investigación, los servicios prestados en el marco de la *Gig Economy* pueden exhibir características similares a las del trabajo dependiente, sin llegar a ser calificados como tales; es decir, manteniendo su naturaleza autónoma.

Sin embargo, en determinados supuestos, la presencia de la autonomía, fundamental para afirmar la mera existencia de relaciones civiles, resulta difusa. En tales supuestos, la naturaleza de los servicios que se ejecutan se encuentra ubicada en una delgada intersección entre las prestaciones de naturaleza civil y las de naturaleza laboral, inclinándose hacia una y otra.

La desnaturalización aludida líneas atrás se basa en ello: en la potencial existencia de actividades que pueden ser calificadas como subordinadas hasta determinado nivel, sin llegar a ser catalogadas como trabajo dependiente y, por tanto, siendo ajenas al Derecho Laboral.

Considerando lo expuesto, a través de la presente investigación se buscará delimitar adecuadamente la naturaleza de los servicios que se desarrollan al interior del concepto de la *Gig Economy*. En otras palabras, se verificará si la afirmación que la *Gig Economy* no genera relaciones de trabajo dependiente es verdadera o no.

Al respecto, a continuación se enumera y detalla el contenido de cada uno de los Capítulos que conforman nuestra investigación.

En primer lugar, el Capítulo I – “Propuesta Metodológica”, tiene como objetivo detallar los parámetros generales bajo los cuales se desarrolla la presente investigación, identificando, entre otros, la problemática a tratar y la hipótesis formulada.

El Capítulo II – “Marco Conceptual” busca conceptualizar a la *Gig Economy*, diferenciándola claramente de otras variantes del modelo de negocio de plataformas. De dicho modo, se proporcionará una concepción personalizada sobre la terminología aludida, que permita su entendimiento íntegro para efectos de la presente investigación.

Por su parte, el Capítulo III – “Marco Legal” se centra en brindar nociones sobre las concepciones del trabajo subordinado y del trabajo autónomo. Tal análisis permitirá sentar las bases teóricas fundamentales para comprender la naturaleza de las relaciones que se constituyen en el marco de la *Gig Economy*.

Siguiendo con la investigación, el Capítulo IV – “Marco Contextual” se subdivide en dos apartados: el primero, que analiza la *Gig Economy* desde un punto de vista mayoritariamente laboral, identificando las ventajas y desventajas de esta novedosa variante del modelo de negocio de plataformas; y, el segundo, que se enfoca en definir si las Plataformas *Gig* pueden ser catalogadas en la realidad como empresas de servicios, superando su mera definición de bases de datos intermediarias.

Continuando, el Capítulo V – “Marco Jurídico” detalla los pronunciamientos judiciales y la legislación emitida, a nivel internacional y nacional, sobre la potencial existencia de relaciones de naturaleza laboral en la *Gig Economy*.

Más adelante, por medio del Capítulo VI – “Demostración Teórica de la Hipótesis”, se pretende exhibir de manera preliminar la validez de la hipótesis formulada. Ello a través de la identificación de la existencia de indicios de subordinación y ajenidad, suficientes para determinar la existencia de relaciones de trabajo dependiente, en los servicios ejecutados al interior de las Plataformas *Gig*.

Finalmente, el Capítulo VII – “Análisis de Resultados y Prueba de la Hipótesis”, realiza un análisis específico sobre las principales Plataformas *Gig* presentes en el Perú: respecto al transporte vehicular urbano, se estudiarán las Plataformas Digitales de Uber e InDriver; en tanto que, respecto al reparto de bienes y/o productos, se observarán las Plataformas Digitales de PedidosYa y Rappi. Para efectos de lo indicado, el análisis aludido se encontrará vinculado a la identificación de potenciales

indicios de subordinación y ajenidad, procurando concluir efectivamente y de manera específica, desde un primer punto de vista teórico, si nos encontramos ante potenciales relaciones de naturaleza laboral.

De manera adicional, el último Capítulo de nuestra investigación contiene el análisis socio-jurídico efectuado; esto es, los resultados de las encuestas practicadas a una muestra de colaboradores de cada una de las Plataformas Digitales analizadas: Uber, InDriver, PedidosYa y Rappi. A través de los resultados obtenidos, de manera conjunta con la evaluación teórica practicada, se concluirá respecto a si resulta posible la aplicación del marco del Derecho Laboral a los servicios dados en las Plataformas Digitales de la *Gig Economy*.

## CAPÍTULO I: PROPUESTA METODOLÓGICA

La presente investigación se encuentra referida a los servicios que se desarrollan en el marco de la *Gig Economy*, procurando definir si tales servicios efectivamente mantienen una naturaleza civil o si, por el contrario, pueden constituir en la realidad de los hechos relaciones de trabajo dependiente.

Con relación a ello, a continuación se dilucida a mayores alcances la materia de nuestra investigación y la propuesta metodológica que se plantea.

### 1.1. Presentación y delimitación del problema

Según se mencionó precedentemente, la *Gig Economy* representa una variante del modelo de negocio de plataformas que ha desnaturalizado el trabajo tradicional, teniendo diversas implicancias sobre nuestra sociedad.

Con el objeto de justificar el porque se afirma ello, resulta necesario conocer la historia de dos jóvenes: Juan y Alberto<sup>3</sup>.

Juan es un joven de 19 años que ha culminado recientemente sus estudios escolares y se encuentra interesado en estudiar una carrera de Derecho en una reconocida Universidad de la ciudad de Lima.

Lamentablemente, la familia de Juan no cuenta con los recursos económicos suficientes para solventar sus estudios universitarios. De igual manera, Juan se encuentra imposibilitado de solventar los mismos por cuenta propia, toda vez que al no contar con experiencia laboral previa, le es de suma dificultad acceder a un empleo dependiente remunerado.

En razón de ello, con el objetivo de obtener los recursos económicos necesarios para sus estudios universitarios, Juan decidió ofrecer sus servicios como trabajador independiente en una de las novedosas Plataformas Digitales que abundan en el

---

<sup>3</sup> Historias ficticias, elaboradas con fines didácticos para el presente trabajo de investigación. Para ello, se ha tomado como referencia las políticas internas de determinadas Plataformas Digitales de la *Gig Economy*.

mercado. Para ello, Juan optó por ser parte de una popular Plataforma vinculada al servicio de reparto de bienes y productos – conocido comúnmente como *courier* -.

De dicho modo, Juan procedió a crearse una cuenta de colaborador en la Plataforma Digital, iniciando inmediatamente con la ejecución de servicios de *courier* a favor de los diversos clientes afiliados a la misma, utilizando su motocicleta propia.

Inicialmente, Juan se conectaba de manera interdiaria en la Plataforma Digital, ejecutando dos o tres servicios al día. No obstante, tras recibir una alerta de una eventual “desactivación” de la Plataforma por no hacer uso continuo de la misma, Juan decidió cambiar su rutina y proporcionar tres a cinco servicios de manera diaria.

Juan notó que si bien percibía retribuciones razonables por cada servicio culminado, el ingreso total diario se veía significativamente reducido por los gastos inherentes a la ejecución de aquellos, tales como el pago de peajes, la gasolina de la moto y el mantenimiento de esta, así como por la comisión que retenía la Plataforma Digital por cada servicio culminado.

Adicionalmente, Juan advirtió que, a razón de las calificaciones “regulares” que mantenía en la Plataforma<sup>4</sup>, esta última no lo interconectaba de manera continua con clientes solicitantes, dando preferencia a aquellos colaboradores con mayor promedio de calificaciones positivas.

Consecuentemente, con miras a producir ingresos razonables y suficientes de acuerdo a sus necesidades, Juan decidió dedicar más horas a la Plataforma Digital, trabajando como independiente desde las 08:30 horas de la mañana hasta las 20:00 horas de la noche, de manera diaria. De igual manera, optó por seguir y cumplir minuciosamente las denominadas “Guías de Conducta” que la propia Plataforma publicaba periódicamente en su portal web, a través de las cuales daba a conocer al público en general qué debía ser considerado como un servicio óptimo. De dicho modo, al ejecutar el servicio de la manera “esperada” por los clientes, Juan fue capaz

---

<sup>4</sup> Obtenidas a partir de los sistemas de calificaciones que habitualmente tienen implementadas las Plataformas Digitales, a través de las cuales los clientes califican la calidad del servicio ofrecido por cada colaborador.

de aumentar sus calificaciones positivas y ser interconectado con mayor frecuencia con nuevos clientes solicitantes.

Finalmente, tras cinco meses continuos de formar parte de la Plataforma Digital bajo la condición de colaborador, Juan sufrió un accidente durante la ejecución de un servicio, arruinando el pedido efectuado por un cliente. El accidente se debió a que se quedó dormido al volante de la motocicleta, deslizando la misma en una curva cerrada; ello como consecuencia de largas y continuas jornadas de trabajo en la Plataforma.

El accidente le costó una fractura en la pierna y la desactivación de su cuenta personal por parte de la Plataforma. Esto último debido a una mala calificación y un reclamo formulado por el cliente cuyo pedido nunca llegó al destino solicitado.

Siendo que Juan no formaba parte de la planilla de la empresa encargada de la Plataforma Digital, no se encontraba asegurado ante el Seguro Social de Salud. Asimismo, al no existir un vínculo laboral, Juan no percibió beneficio social<sup>5</sup> alguno por el período de tiempo que prestó servicios a través de la Plataforma, ni percibió monto alguno ligado a su desactivación.

Ahora bien, por otro lado, se cuenta con la historia de Alberto, un joven de 21 años de edad que obtuvo un empleo en una reconocida empresa de logística y traslado de mercancías, bajo el cargo de Encargado de Entregas.

De acuerdo al cargo que mantenía, las labores de Alberto consistían en trasladar mercancías y/o bienes de un punto A hacia un punto B, según lo soliciten los clientes de la empresa. Para dichos efectos, Alberto debía utilizar el vehículo proporcionado por su empleador.

Cabe señalar que Alberto laboraba en un horario fijo, desde las 08:30 horas de la mañana hasta las 17:00 horas de la tarde, percibiendo una remuneración mensual.

---

<sup>5</sup> Tales como gratificaciones legales, compensación por tiempo de servicios, descanso vacacional anual, entre otros.

Lamentablemente, después de 9 meses en el cargo, con ocasión a la expansión en el mercado de las denominadas Plataformas Digitales vinculadas a los servicios de reparto de bienes, la demanda de servicios en el área que se desempeñaba Alberto decreció exponencialmente.

A fin de reducir los costos de la organización, su empleador decidió culminar unilateralmente el vínculo contractual con Alberto. Para ello, cumplieron con otorgarle su liquidación de beneficios sociales, conjuntamente con su correspondiente indemnización por despido arbitrario.

Teniendo presente los casos expuestos, se identifican dos realidades de trabajos sumamente similares que, a su vez, denotan una serie de diferencias significativas en cuanto a sus alcances y regulación: los servicios prestados por Juan eran calificados como trabajo independiente, no existiendo un vínculo laboral; mientras que las labores ejecutadas por Alberto eran reconocidas como trabajo subordinado y, consecuentemente, inherentes a un contrato de trabajo.

Lo señalado nos lleva a hacernos una serie de interrogantes respecto al trabajo en las Plataformas Digitales de la *Gig Economy* y al trabajo tradicional o subordinado.

De los hechos descritos, se identifica que Juan y Alberto proporcionaban servicios en un mismo rubro comercial, desempeñando labores análogas a favor de un tercero. Sin embargo, según se ha señalado, Juan desempeñaba dichos servicios bajo la condición de trabajador independiente, mientras que Alberto los desempeñaba como un trabajador dependiente. ¿A qué se debe la diferencia en el tratamiento jurídico del trabajo proporcionado por ambos jóvenes?

Asimismo, se advierte que pese a que Juan desempeña servicios como trabajador independiente, este se encontraba bajo el control de la empresa titular de la Plataforma Digital<sup>6</sup> y sujeto a las opiniones de los clientes<sup>7</sup>. Inclusive, a partir de dicho

---

<sup>6</sup> Por cuanto la Plataforma Digital le designaba e interconectaba directamente con un cliente específico al cual brindaría sus servicios. Inclusive, en el supuesto que Juan no realizará determinada cantidad de servicios en un período de tiempo, la Plataforma Digital le comunicaba que podría ser pasible de una “desactivación”.

<sup>7</sup> En virtud de las calificaciones otorgadas por los clientes al término de cada servicio, la Plataforma Digital le designaba nuevos clientes con determinada periodicidad.

control ejercido por la empresa titular, Juan fue “desactivado” por haber obtenido una calificación negativa y haberse formulado un reclamo en su contra. ¿Por qué Juan recibió un tratamiento laboral distinto a Alberto, si ambos estaban sujetos a la fiscalización de un ente de mayor jerarquía?

Finalmente, sin perjuicio de las similitudes en la ejecución de sus servicios, se observa que únicamente Alberto gozó de los derechos y protecciones que brinda el Derecho Laboral, percibiendo su liquidación de beneficios sociales e indemnización al extinguirse su contrato de trabajo. Por su parte, Juan fue totalmente ajeno a estos al ser desactivado de la Plataforma Digital. Ello nos permite preguntarnos: ¿por qué los servicios ejecutados por Juan no le proporcionan determinados derechos y/o protecciones, considerando las similitudes al vínculo laboral que mantenía Alberto?

En el marco de la legislación laboral vigente, se advierte que la diferencia entre los servicios proporcionados por Juan y por Alberto radica en la autonomía o dependencia bajo los cuales se desarrollan las actividades. En otras palabras, en la presencia o no de la subordinación, elemento esencial para definir la existencia de un vínculo laboral y, consecuentemente, la configuración del marco protector del Derecho Laboral.

Al desempeñar Alberto sus labores bajo subordinación, este se encontraba sujeto a un vínculo laboral, gozando de determinados derechos y protecciones. Por su parte, al desempeñar Juan sus servicios de manera autónoma, este no se encontraba comprendido en el marco del Derecho Laboral, no gozando de las protecciones aludidas previamente.

Sin embargo, considerando los hechos expuestos, es inevitable cuestionarse por qué se define de manera tan sencilla que las labores ejecutadas por Alberto son subordinadas y que los servicios proporcionados por Juan no lo son. Lo indicado teniendo presente – reiteramos – las significativas similitudes entre el trabajo ejecutado por cada uno de los jóvenes.

Al respecto, se observa que son las propias empresas titulares de las Plataformas Digitales de la *Gig Economy* las que afirman que las labores proporcionadas por sus



colaboradores no configuran un vínculo laboral, y que, por el contrario, son ejecutadas de manera autónoma<sup>8</sup>.

Los titulares de las Plataformas *Gig* se fundan en el hecho que estas últimas representan meramente bases de datos, que interconectan a usuarios consumidores con colaboradores, no involucrándose en mayor medida sobre la ejecución del servicio<sup>9</sup>. De igual manera, justifican la inexistencia del vínculo laboral en la libertad con que cuentan los colaboradores para definir las oportunidades en que ejecutarán servicios, no encontrándose sujetos a una jornada u horario de trabajo<sup>10</sup>.

Y es que, estas nuevas formas de trabajo han implicado la desnaturalización del “trabajo tradicional”, superando las regulaciones del Derecho Laboral y no permitiendo enmarcar el concepto clásico de subordinación. Ello en el marco de la denominada “huida del Derecho del Trabajo”, expresión acuñada por Miguel Rodríguez Piñero (como se citó en Toyama Miyagusuku, 2020) para aludir al proceso de deslaborización que ha ido adquiriendo presencia en las últimas décadas, a razón de los cambios producidos en el sistema económico y social.

Tratándose la *Gig Economy* de una forma de negocio novedoso que hace uso de las tecnologías de la información y comunicación, no requiriendo la presencia de trabajadores en un determinado centro de labores, ni siendo necesario mantener una supervisión directa sobre estos, el mismo evade la configuración del elemento esencial de la subordinación - bajo su concepción clásica existente desde la Primera Revolución Industrial (Raso Delgue, 2016) -.

---

<sup>8</sup> Por ejemplo, véase los “Términos y Condiciones” del aplicativo virtual “Uber”, correspondiente a la Plataforma Digital del mismo nombre, que estipula lo siguiente: “Usted reconoce que Uber no presta servicios de transporte o de logística o funciona como una empresa de transportes y que dichos servicios de transporte o logística se prestan por terceros contratistas independientes, que no están empleados por Uber ni por ninguna de sus afiliadas” (Recuperado el día 11 de octubre de 2020 de: <https://www.uber.com/legal/es/document/?name=general-terms-of-use&country=peru&lang=es>).

<sup>9</sup> Por ejemplo, véase los “Término de Uso de inDriver” del aplicativo virtual “InDriver”, correspondiente a la Plataforma Digital del mismo nombre, que señala lo siguiente: “Al utilizar las aplicaciones móviles y los sitios web que le proporciona InDriver (...), y la descarga, la instalación o el uso de cualquier software asociado que suministre InDriver (...), cuyo objetivo general es permitir que las personas que buscan servicios de transporte hacia determinados destinos se les pueda canalizar con terceras partes que sean proveedores de transporte, conductores y operadores de vehículos (...) InDriver es una compañía tecnológica que no brinda servicios de transporte de manera directa. InDriver no es un proveedor de transporte” (Recuperado el día 1 de agosto de 2020 de: <https://indriver.com/ru/offer/>).

<sup>10</sup> Por ejemplo, véase los “Términos y Condiciones” del aplicativo virtual “Soy Rappi”, correspondiente a la Plataforma Digital Rappi, que dispone lo siguiente: “El Rappitendero dispone de libertad total y absoluta para determinar el día, hora y lugar en el que está dispuesto a prestar el servicio. De este modo, el Rappitendero determinará en forma personal e inconsulta con Rappi en qué momento decide conectarse a la Plataforma para prestar el servicio, así como las zonas u horarios” (Recuperado el día 1 de agosto de 2020 de: <https://legal.rappi.com/peru/terminos-y-condiciones-rappitenderos-2/>).

Teniendo presente lo expuesto, cabe preguntarnos: ¿resulta suficiente la introducción de una forma de negocio novedoso no regulada, que involucra nuevas modalidades de trabajo, para limitar los alcances de la subordinación y reconocer indubitablemente la inexistencia de un vínculo laboral?

En este punto consideramos conveniente citar nuevamente la expresión utilizada para dar inicio a la investigación: “La historia del hombre es fundamentalmente la historia del trabajo y de sus modalidades de ejecución” (Raso Delgue, 2016, p. 22). En otras palabras, a lo largo de la historia del hombre y de la evolución y desarrollo de las sociedades, el trabajo mismo se ha encontrado también en evolución y desarrollo continuo<sup>11</sup>, siendo que ambos conceptos están ligados.

Para la materia que nos importa no resulta necesario remontarnos al inicio del trabajo en la historia del hombre. Únicamente cabe trasladarnos al Siglo XVIII, que marcó el inicio de la Primera Revolución Industrial y el nacimiento del trabajo subordinado o dependiente como se le conoce actualmente (Raso Delgue, 2018).

Con la introducción de la energía a vapor, se modificó exponencialmente el trabajo del Siglo XVIII. Las labores dejaron de ser ejecutadas en los domicilios de los trabajadores, trasladándose a un determinado lugar que, en adelante, sería comúnmente conocido como centro de trabajo. El empleador, propietario de una fábrica y de los implementos necesarios para el desarrollo de una determinada actividad, ofrecía trabajo remunerado a aquellas personas que no contaban con el poder adquisitivo suficiente para adquirir por cuenta propia dichas fábricas y/o implementos. De dicho modo, al laborar los denominados obreros en aquellas fábricas, bajo la supervisión directa de sus empleadores, se gestó inicialmente la noción de subordinación.

Es importante resaltar que las modalidades de empleo presentes en la Primera Revolución Industrial conllevaron a la presencia de centros de trabajo con condiciones altamente precarias, afectando ello en suma medida a los obreros. Y es que, la

---

<sup>11</sup> Por ejemplo, las modalidades de trabajo existentes en el Imperio Romano no son las mismas que podemos apreciar en la Época Feudal, ni las modalidades de esta última son las mismas que se identifican en la Primera Revolución Industrial, y así sucesivamente conforme se desenvuelve la historia del hombre.

bandera ideológica de la Primera Revolución Industrial fue “el individualismo liberal y la existencia de mano de obra barata”, lo cual “permitió una explotación de gran escala” (Raso Delgue, 2018, p.10).

Más adelante, con el inicio del Siglo XX, se permitió dilucidar una Segunda Revolución Industrial, caracterizada por la utilización de nuevas fuentes de energía, tales como el petróleo y la electricidad.

Según indica Juan Raso Delgue (2016), aquella conllevó a un verdadero desarrollo del trabajo subordinado, por cuanto se introdujo la denominada fábrica fordista<sup>12</sup> y el método taylorista<sup>13</sup>; esto es, realidades que permitían denotar una acrecentada presencia de los poderes clásicos del empleador.

Los modelos de negocio de la Segunda Revolución Industrial, especialmente los modelos fordistas y tayloristas, implicaron una mayor presencia de precariedad en los centros de trabajo<sup>14</sup>. Inclusive, se afirma que estos modelos fueron los principales impulsores y causantes del éxito del movimiento sindical (Raso Delgue, 2016), el cual buscaba obtener mejores condiciones laborales.

---

<sup>12</sup> Según indica Maximiliano Zuccarino (2012), el fordismo “es entendido como un tipo de proceso de producción con un sistema de máquinas en línea continua y una organización del trabajo parcializado, con control de tiempos y movimientos estandarizado (...)” (p. 201).

Al respecto, el modelo Fordista fue introducido por Henry Ford, siendo que, en términos generales, consistía en la producción masiva de bienes mediante la utilización de maquinarias. Por medio de este modelo de producción, a través de la especialización de trabajadores, estos últimos desarrollaban una determinada actividad en la etapa de producción de los vehículos de Ford, en las fábricas designadas para tales efectos, siguiendo las indicaciones y pautas otorgadas por la entidad empleadora.

La eficiencia empresarial de dicho modelo de negocio conllevó a que fuera adoptado e implementado por una variedad de industrias de la época.

<sup>13</sup> El método taylorista tuvo como principal característica la introducción de una administración sistémica del trabajo, descomponiéndose los procesos de la actividad productiva en actividades de sencilla ejecución (A. Pacheco Espejel, 2010).

En otras palabras, consistía en destinar una determinada tarea del proceso productivo a un trabajador, a efectos que se dedique únicamente a esta y la repita continuamente. De dicho modo, existía un fraccionamiento del trabajo en tareas breves de fácil realización. Inclusive, según indica Juan Raso Delgue (2016), el modelo taylorista involucraba una rígida supervisión y control sobre los trabajadores, con el objetivo de asegurar la máxima eficiencia, retribuyéndoles salarialmente en base a la cantidad de tareas realizadas.

Según se observa, el taylorismo efectivamente conllevó al desarrollo del trabajo subordinado como se le conoce hoy en día: trabajo realizado en un determinado centro de trabajo, ejecutando ciertas actividades según las indicaciones y pautas otorgadas por un superior jerárquico, obteniendo una contraprestación por las labores desarrolladas.

<sup>14</sup> De acuerdo ha sido indicado, el modelo taylorista consistía en la asignación de una determinada tarea sencilla a un trabajador, a efectos que esta sea repetida continuamente, encontrándose el nivel de la retribución del trabajador mayormente ligada a la cantidad de tareas ejecutadas. Dicha realidad, aunada a la producción masiva de las fábricas fordistas, fomentaba una autoexplotación de los trabajadores, quienes procuraban realizar la mayor cantidad de tareas posibles para obtener mayores salarios; sin perjuicio del hecho que las entidades empleadoras, por su parte, también procuraban la obtención del esfuerzo máximo de sus trabajadores (Pacheco Espejel, 2010).

Posteriormente, ubicándonos en el Siglo XXI, se produjo la denominada Tercera Revolución industrial, caracterizada por la utilización a gran escala de la tecnología digital; esto es, la generación de redes interconectadas, las cuales incidieron sobre la organización de la vida económica, política y social (Cárdenas, 2019).

Ahora bien, existen autores que afirman que hemos sobrepasado la Tercera Revolución Industrial y que actualmente nos encontramos viviendo la Cuarta Revolución Industrial<sup>15</sup>, caracterizada por representar la “fusión del mundo virtual de internet y del mundo real de las instalaciones industriales” (Cedrola Spremolla, 2018, p.270). En otras palabras, caracterizada por la formación de una nueva industria, que tiene como objetivo la búsqueda de la digitalización de sus procesos, funcionando a través del internet de las cosas.

Para efectos del presente trabajo de investigación, no resulta pertinente adoptar una postura respecto a si efectivamente nos encontramos ante una Cuarta Revolución Industrial, o si todavía nos encontramos bajo el desarrollo de la Tercera Revolución Industrial. Sobre estas, únicamente cabe señalar que con la llegada del Siglo XXI, al igual que aconteció en los Siglos XVIII y XX, se produjo un cambio en las modalidades de trabajo: decreció el trabajo de fábrica, que involucraba el trabajo manual, creciendo exponencialmente el trabajo intelectual, enfocado mayormente en la profesionalización del personal.

En ese sentido, el nuevo modelo productivo, vigente a la fecha, no se basa íntegramente en el desarrollo de las fábricas. Por el contrario, se funda en las facilidades tecnológicas que posibilitan la circulación de mercancías y capitales (Raso Delgue, 2018).

Lo indicado, junto con el desarrollo tecnológico y digital de los negocios, ha conllevado a que el trabajo presencial en un determinado centro de trabajo no sea una necesidad obligatoria para la ejecución adecuada del mismo. Mediante la utilización de la internet y de los medios digitales, se ha permitido el desarrollo de actividades laborales desde

---

<sup>15</sup> Existe un debate vigente entre los economistas Jeremy Rifkin y Klaus Schwab, siendo que el primero afirma que nos encontramos en pleno desarrollo de la Tercera Revolución Industrial (Rifkin, 2011), mientras que el segundo alega que ya hemos ingresado al terreno de la Cuarta Revolución industrial (Schwab, 2016).

cualquier lugar, iniciándose el desarrollo de una cultura basada en el alcance de objetivos en lugar del presencialismo<sup>16</sup>.

Sin embargo, independientemente del hecho que nos encontramos en una época industrial moderna y distinta, se advierte que ello no ha traído consigo un cambio significativo en la noción del concepto de subordinación. Se continúa percibiendo a la subordinación como aquella existente en la Primera y Segunda Revoluciones Industriales, según la cual las labores se realizan en un determinado centro de trabajo bajo la supervisión directa y continua de un superior jerárquico. Incluso, si bien en determinados supuestos se admite que las labores puedan ser ejecutadas en ambientes distintos al centro de trabajo, siempre se requiere que se mantenga una supervisión rigurosa sobre los trabajadores<sup>17</sup>.

Conforme se advierte, sea que las labores sean prestadas en un centro de trabajo o en un ambiente distinto, continúa definiéndose la existencia o no de un vínculo laboral en virtud de la “subordinación industrial”, característica de los Siglos XVIII y XX. Ello pese a que nos encontramos ante la existencia de nuevas formas de trabajo que se fundan en la utilización de tecnologías digitales modernas.

Es importante precisar que dicha desactualización en los alcances de la subordinación no es ajena a la realidad del Perú. Considerando los indicios de subordinación que son analizados continuamente por el Poder Judicial para definir la existencia o no de un vínculo laboral, se advierte que las Cortes nacionales continúan enfocándose, entre otros, en verificar si el trabajador presta servicios en un determinado centro de trabajo y si se encuentra sujeto a una jornada y/u horario de trabajo.

La utilización desfasada de la “subordinación industrial” conlleva que las nuevas formas de trabajo o modelos de negocio generadas en la actualidad, que se funden en el aprovechamiento de las tecnologías digitales, puedan encontrarse fuera del

---

<sup>16</sup> Por ejemplo, véase la siguiente nota: <https://rpp.pe/campanas/branded-content/de-que-trata-el-flex-time-noticia-1049341>; que alude al inicio de una tendencia en la flexibilidad laboral, dejando de lado el presencialismo.

<sup>17</sup> Por ejemplo, véase el trabajo desarrollado mediante la utilización de tecnologías de la información y comunicación o análogas, produciéndose la supervisión y control de los trabajadores a través de aquellas, denominándose esta modalidad de trabajo en el Perú como “teletrabajo”; o bien el novedoso “trabajo remoto”, implementando en el marco del Estado de Emergencia Nacional impuesto desde el 16 de marzo de 2020 y vigente hasta la fecha de elaboración de la presente investigación, que permite el desarrollo de labores subordinadas desde el domicilio o lugar de aislamiento social del trabajador, bajo algún mecanismo de supervisión por parte del empleador.

ámbito del Derecho Laboral. Ello independientemente de que, en determinados casos, en la realidad de los hechos pueda existir un ejercicio de control por parte de los titulares de las Plataformas sobre los denominados colaboradores registrados en estas, control que podría evidenciar una suerte de subordinación.

En otras palabras, respecto a los novedosos modelos de negocio que vienen surgiendo en los últimos años, se advierte que aplicación y presencia de la denominada “subordinación industrial” devendría en inexistente. Tal inexistencia implica la imposibilidad jurídica de reconocer relaciones laborales, dejando en situación de desprotección a aquellos colaboradores que pudieren encontrarse efectivamente bajo el poder de un superior jerárquico.

Entre estos nuevos modelos de negocio y formas de trabajo a que se ha hecho referencia en los párrafos precedentes se encuentra la *Gig Economy*, novedosa variante del modelo de negocio de plataformas.

## **1.2. Formulación del problema**

Teniendo en consideración lo expuesto en el apartado anterior, se identifica claramente que la inexorable existencia de un vínculo laboral en las Plataformas Digitales de la *Gig Economy* puede resultar cuestionable.

Inclusive, si se toma en consideración las condiciones de trabajo precarias bajo las cuales se desempeñan los colaboradores de dichas Plataformas<sup>18</sup>, puede considerarse hasta necesario analizar dicho cuestionamiento.

Por tanto, en el marco de la proliferación en el ámbito nacional de las Plataformas a que se ha hecho referencia previamente, que conlleva a la introducción continúa de

---

<sup>18</sup> Según se desprende del caso de Juan formulado como ejemplo anteriormente, mismo que se basa en la metodología de funcionamiento de diversas Plataformas Digitales en el Perú, se advierte que los colaboradores de estas requieren prestar sus servicios de manera continua y prolongada, a fines de asegurar la percepción de ganancias razonables.

Adicional a ello, se identifica que estos colaboradores asumen los riesgos y costos de los trabajos propiamente dichos. Respecto a esto último, cabe adelantar que si bien los colaboradores asumen los riesgos ligados a la ejecución de la propia actividad, son ajenos a los riesgos empresariales inherentes al funcionamiento de la Plataforma Digital, correspondiendo ello a los titulares de esta.

nuevos presuntos colaboradores independientes, y para efectos de la presente investigación, se plantea la siguiente interrogante general:

- ¿Corresponde aplicar el marco del Derecho Laboral a los servicios presenciales que son prestados a través de la utilización de las Plataformas Digitales de la *Gig Economy* en el Perú?

### **1.3. Importancia y justificación de la investigación**

La interrogante que nos encontramos formulando no representa una temática poco tratada en la doctrina y jurisprudencia nacional e internacional. Por el contrario, existe una variedad de autores, nacionales e internacionales, que analizan la posible existencia de los elementos de subordinación – y ajenidad – en los servicios ejecutados en el marco de la *Gig Economy*.

De igual manera, existe amplia jurisprudencia en la materia por parte de una diversidad de países extranjeros. La misma sirve para promover el debate vigente, toda vez que las decisiones emitidas resultan tajantemente contradictorias en sus posiciones: por un lado, se confirma la existencia de los elementos esenciales del contrato de trabajo en los servicios desarrollados en el marco de la *Gig Economy* y, consecuentemente, se declara la existencia de un vínculo laboral; y, por otro lado, se niega la configuración de los elementos de subordinación y ajenidad, así como todo rastro de relación laboral.

Conforme se advierte, el esclarecimiento respecto a la existencia o no de una relación laboral en los servicios dados en el marco de la *Gig Economy* no representa en lo absoluto una temática de escaso valor.

Totalmente contrario a ello, la interrogante planteada resulta de obligatoria investigación y análisis. Ello puesto que, de verificarse la presencia de la subordinación laboral en las Plataformas Digitales de la *Gig Economy* en el Perú, las mismas se verían involucradas en la introducción de cambios drásticos al interior de sus organizaciones y en la forma en que se desenvuelven en el mercado. Más

importante aún, de reconocerse la existencia de vínculos laborales, se podrá combatir la precariedad bajo la cual se desenvuelven los colaboradores de estas Plataformas.

Asimismo, la materia que nos importa representa una temática de gran envergadura en la actualidad, considerando el rápido desarrollo que las Plataformas *Gig* se encuentran teniendo en el mercado nacional e internacional, en rubros como transporte urbano de pasajeros<sup>19</sup>, reparto de bienes y productos<sup>20</sup>, limpieza<sup>21</sup>, reparaciones<sup>22</sup>, entre otros; así como la incalculable fuerza de trabajo que presta servicios a través de dichas Plataformas.

#### **1.4. Objetivos de la investigación**

En base a la problemática planteada, nuestra investigación tiene el siguiente objetivo general:

- Definir si resulta aplicable el marco del Derecho Laboral a los servicios presenciales que son prestados a través de la utilización de las Plataformas Digitales de la *Gig Economy*.

En otras palabras, nuestro objetivo consiste en definir si resulta posible afirmar la existencia de la subordinación y, consecuentemente, de vínculos laborales, en las prestaciones de servicios dadas al interior de la *Gig Economy*.

#### **1.5. Formulación de la hipótesis**

Conforme se ha aludido anteriormente, resulta claro que de continuar aplicando la concepción de la “subordinación industrial” al análisis sobre los servicios desarrollados en el marco de la *Gig Economy*, la respuesta a la interrogante formulada en la presente investigación sería una rotunda negatoria, no existiendo lugar alguno para la existencia de un vínculo laboral.

---

<sup>19</sup> Por ejemplo, véase las Plataformas Digitales Uber, Beat, Cabify e InDriver, entre otras.

<sup>20</sup> Por ejemplo, véase las Plataformas Digitales PedidosYa y Rappi, entre otras.

<sup>21</sup> Por ejemplo, véase las Plataformas Digitales Housekipp y Hadas, entre otras.

<sup>22</sup> Por ejemplo, véase la Plataforma Digital Helper.



Sin embargo, de adecuarse las nociones de la subordinación a las nuevas formas de trabajo, a las nuevas “industrias” y a la nueva realidad, caracterizada por el uso de tecnologías de la comunicación e información, la respuesta resultaría difusa y nublada, admitiéndose una probabilidad de que efectivamente pueda ser posible el reconocimiento de un vínculo laboral.

Teniendo presente lo indicado, la hipótesis general que se plantea en la presente investigación es la siguiente:

- Resulta admisible la configuración de relaciones laborales en las prestaciones de servicios dadas a través de las Plataformas Digitales de la *Gig Economy*, entre colaboradores y titulares de dichas Plataformas, bajo una nueva interpretación de los elementos de la subordinación y de la ajenidad.

La hipótesis formulada se funda en que, bajo nuestro criterio, determinadas Plataformas sí admiten la configuración de los elementos esenciales de un contrato de trabajo; especialmente del elemento de la subordinación y, en calidad de elemento esencial adicional, de la ajenidad.

Para efectos de ello, con relación al elemento de la subordinación, consideramos que el mismo podrá ser verificable de ser analizado y adecuado al contexto en el cual nos encontramos viviendo, esto es, la Tercera/Cuarta Revolución Industrial; evolucionando de la precitada “subordinación industrial” a una novedosa “subordinación digital” o “subordinación mixta”.

## **1.6. Tipo de investigación**

Habiéndose brindado alcances generales sobre nuestra problemática e hipótesis planteada, corresponde determinar qué tipo de investigación se llevará a cabo.

Se ha optado por una investigación mixta, por cuanto que se combina elementos de una investigación dogmático-jurídica y de una investigación socio-jurídica.

Nos encontramos ante una investigación dogmático-jurídica toda vez que se analizará la teoría con que se cuenta sobre la materia, tanto respecto a posiciones doctrinarias como a jurisprudencia y legislación emitida al respecto.

Por su parte, nos encontramos ante una investigación socio-jurídica debido a que procuraremos corroborar el apartado teórico con la realidad imperante de algunos colaboradores de las Plataformas Digitales de la *Gig Economy* en el Perú.

### **1.7. Propuesta metodológica**

Con la finalidad de verificar la hipótesis planteada, se ha realizado un estudio teórico de la potencial naturaleza laboral de las principales Plataformas Digitales de la *Gig Economy* en el Perú, desde un análisis de los elementos de subordinación y ajenidad.

Lo señalado considerando la información oficial de estas Plataformas *Gig*, respecto al modo en que se desenvuelven frente a sus colaboradores y al nivel de control que ejercen sobre aquellos; la postura de especialistas en la materia, tanto a favor como en contra de la posible existencia de relaciones laborales; y, a la jurisprudencia y legislación emitida al respecto, a nivel nacional e internacional.

Para efectos de corroborar y reforzar dicha investigación teórica, a modo de ilustración y referencia, se han realizado encuestas directas a los colaboradores de las mismas Plataformas *Gig* que fueron objeto de análisis específico. Esta medida se ha adoptado por cuanto que, considerando la naturaleza de las relaciones laborales y la necesidad de verificar su existencia en la realidad de los hechos, resulta imprescindible mirar más allá del contenido documental.

### **1.8. Limitaciones de la investigación**

A modo de conclusión del presente primer Capítulo, es importante mencionar que la investigación realizada ha estado sujeta a ciertas limitaciones, en cuanto al acceso a información certera y actualizada.

Según se ha mencionado, nuestra investigación ha implicado un análisis teórico de diversas Plataformas Digitales de la *Gig Economy* presentes en el país, así como la realización de encuestas a ciertos colaboradores de aquellas.

En cuanto al apartado teórico, nos hemos remitido a la información oficial que cada titular de Plataforma ha puesto a disposición del público en sus portales web y en sus propios aplicativos virtuales. Lamentablemente, las empresas titulares no suelen publicitar de manera extensa la metodología de funcionamiento de sus Plataformas, proporcionando únicamente alcances generales.

Por dicho motivo, con el objetivo de comprender de manera más extensa el funcionamiento de determinadas Plataformas *Gig* y superar las limitaciones aludidas, se ha tomado en consideración adicionalmente la información brindada por los propios colaboradores.

Finalmente, cabe considerar que la presente investigación ha sido culminada en el mes de setiembre de 2021. Siendo que las empresas titulares de las Plataformas Digitales cuentan con la facultad de modificar unilateralmente los términos y condiciones de uso de aquellas, así como las pautas o lineamientos que puedan imponer a sus colaboradores, resulta probable que determinada información descrita en nuestra investigación hasta la fecha a que se ha hecho referencia hubiere variado, en función a los cambios introducidos por cada Plataforma.

## CAPÍTULO II: MARCO CONCEPTUAL

El Siglo XXI ha traído consigo una serie de cambios tecnológicos que han causado un impacto sustancial en el desarrollo de las sociedades, encontrándose marcado principalmente por la introducción de la tecnología digital. Dicho impacto ha venido siendo conocido como la Tercera Revolución Industrial (Rifkin, 2011).

Con relación a ello, resulta pertinente precisar que, de manera paralela, existen autores que afirman que en el mismo Siglo XXI dicha Tercera Revolución Industrial ha llegado a su término, dándose a lugar la Cuarta Revolución Industrial (Schwab, 2016). Para ello, afirman que esta última se encuentra caracterizada por representar la “fusión del mundo virtual de internet y del mundo real de las instalaciones industriales” (Cedrola Spremolla, 2018, p.270).

Según ha sido mencionado anteriormente en el presente trabajo de investigación, para efectos de su desarrollo y lectura, no resulta pertinente adoptar una postura respecto a ante qué Revolución Industrial nos encontramos actualmente. Sobre ello, únicamente cabe destacar que los cambios tecnológicos y el desarrollo digital producido en el marco del Siglo XXI han permitido la creación de nuevos modelos de negocio, que se aprovechan de las Tecnologías de la Información y Comunicación.

Entre estos nuevos modelos de negocio se encuentra el de plataformas (Cedrola Spremolla, 2017), que entre sus variantes y/o subtipos comprende a la denominada *Gig Economy*. Esta última ha venido aumentando exponencialmente su presencia en nuestro país y en el resto del mundo, colaborando a que una cantidad no mesurable de personas puedan desarrollar actividades económicas en calidad de trabajadores independientes.

Al respecto, considerando la materia del presente trabajo de investigación y la interrogante formulada sobre el mismo, esto es, si corresponde aplicar o no el marco del Derecho Laboral a los servicios que son prestados a través de la utilización de las Plataformas Digitales de la *Gig Economy* en el Perú; resulta primordial entender en qué consiste en realidad dicha variante del modelo de negocio aludido previamente y cómo se desenvuelve en el mercado.

Por tal motivo, a continuación, se procede a definir en qué consiste la *Gig Economy*; para lo cual, a su vez y de manera previa, se detallarán brevemente otras variantes del modelo de negocio de plataformas. Ello con la finalidad de diferenciar adecuadamente cada una de estas variantes respecto de la *Gig Economy*, a manera de evitar potenciales confusiones.

## **2.1. El modelo de negocio de plataformas y sus formas de trabajo**

En términos sencillos, se entiende por modelo de negocio a la forma en que una empresa se expone en el mercado, abarcando ello al cómo ofrece y ejecuta servicios, a cómo capta trabajadores y clientes y, en general, a cómo genera valor para sí misma.

Al respecto, según indica Gerardo Cedrola Spremolla (2017), entre los diversos tipos y subtipos de modelos de negocio que se pueden identificar en el marco de la Tercera/Cuarta Revolución Industrial, se encuentra el de plataformas. Sobre ello, el autor indica que este modelo “supone el desarrollo de una plataforma digital-informática desde la cual el cliente se vincula y a partir de tal conexión, se desarrolla el negocio” (p. 116).

Considerando la definición proporcionada, así como el desarrollo que las variantes de este novedoso modelo de negocio han tenido en nuestro país y en el mundo, se puede identificar que, a diferencia de los modelos de negocios tradicionales, el modelo de plataformas conlleva al establecimiento de una empresa virtual, no existiendo muchas veces una oficina física en la cual personal dependiente ejecute labores. Inclusive, puede ser el caso que prácticamente no se cuente con personal dependiente, limitándose la entidad jurídica a mantener vínculos laborales con aquel personal que se encargará del funcionamiento virtual de la Plataforma Digital, representando esta última el mecanismo mediante el cual se generará valor y ganancias en el mercado.

Y es que, las empresas basadas en este nuevo modelo de negocio se consolidan a través de las referidas Plataformas Digitales, por medio de las cuales crean un mercado virtual que permita la oferta y demanda de una variedad de bienes y/o servicios entre masas de personas interconectadas.

Para ello, deberá entenderse por Plataforma Digital a aquel portal web constituido en la internet, o bien a un hardware – entiéndase un programa virtual o aplicativo – de ordenador o del teléfono móvil. Mediante la utilización de estas Plataformas se permite la consolidación de un mercado virtual, que interconecta usuarios o clientes consumidores y colaboradores o prestadores de servicios; participando además una empresa como controlador y titular de la referida Plataforma.

Actualmente, se cuenta con una diversidad de variantes de metodologías de negocio del denominado modelo de negocio de plataformas, que si bien pueden presentar gran cantidad de similitudes entre sí, poseen características específicas que permiten su diferenciación.

No obstante, conforme será detallado más adelante, siendo que dichas variantes representan fenómenos novedosos, no existen criterios unificados sobre la terminología aplicable, la concepción a considerar ni los alcances de cada uno de estos. Tal es así que, a partir de un análisis de la doctrina existente sobre la materia – a ser mencionada en la presente investigación -, se han identificado los siguientes obstáculos para entender adecuadamente cada variante:

- Una variante puede ser erróneamente identificada con denominaciones distintas.
- Determinadas variantes son erróneamente vinculadas bajo una relación de género-especie.
- Dos o más variantes pueden contener características similares que complican su diferenciación.

Por ello, para efectos de un mejor entendimiento de esta investigación y delimitar adecuadamente en qué consiste la *Gig Economy*, se ha considerado oportuno brindar una noción sobre las principales variantes del modelo de negocio de plataformas, así como adoptar una postura sobre el alcance de cada una de estas.

Previo a proceder con el detalle de estas variantes, es importante precisar que las mismas no son excluyentes entre sí (April Rinne, 2017); vale decir, determinadas metodologías de negocio o Plataformas Digitales podrán resultar representativos de una o más variantes. Conforme se dará a entender seguidamente, para efectos de su identificación adecuada, se deberá tener en consideración el funcionamiento y las características específicas de cada uno de estos.

De igual manera, cabe señalar que las terminologías y definiciones a plasmarse sobre cada variante representan el resultado de una literatura sistemática sobre la materia<sup>23</sup>, lo cual ha permitido adoptar una postura al respecto. Consecuentemente, las terminologías utilizadas, así como el detalle sobre la categorización o alcance de cada variante en el marco del modelo de negocio de plataformas, pueden resultar o bien contradictorias o bien concordantes con las posiciones asumidas por otros autores especialistas.

Teniendo en cuenta lo indicado, a continuación, el detalle de los principales negocios que han adquirido mayor connotación en la Tercera/Cuarta Revolución Industrial.

### **2.1.1. Economía Colaborativa o *Collaborative Economy***

La Economía Colaborativa o *Collaborative Economy* representa una de las expresiones de mayor uso para hacer referencia a los nuevos negocios basados en el uso de Plataformas Digitales (Bulchand y Melián, 2017). Sin embargo, ello no significa necesariamente que su concepción o alcances se encuentren debidamente delimitados. Por el contrario, conforme se detallará posteriormente, diversos autores se contradicen en muchas ocasiones al referirse al respecto.

En ese orden de ideas, previo a adoptar una postura respecto a qué es y en qué consiste la Economía Colaborativa, se detallarán brevemente las contradicciones existentes sobre dichas aristas.

---

<sup>23</sup> Al respecto, en cada uno de las variantes del modelo de negocio de plataformas a ser tratadas se ha considerado a bien citar las definiciones otorgadas por determinados autores. De dicho modo, se pretende demostrar la no unificación de concepciones en determinada terminología de la materia.

## A) Nociones sobre su concepción

Con relación a la concepción de la Economía Colaborativa, resulta cierto que diversos autores concuerdan en definirla como aquella economía sustentada en el intercambio de bienes o servicios a través del uso de una Plataforma Digital, que funciona de intermediaria entre las partes intervinientes. Sobre ello, para efectos de tomar conocimiento de las definiciones otorgadas por algunos de estos autores, véase la Tabla N° 1.

**TABLA N° 1**

AUTOR(A)	DEFINICIÓN
Alfonso Sánchez, R. (2016)	Se hace referencia (...) a los nuevos sistemas de producción y consumo de bienes y servicios surgidos a principios de este siglo gracias a las posibilidades ofrecidas por los avances de la tecnología de la información para intercambiar y compartir dichos bienes y/o servicios (...)
Bulchand, J., y Melián, S. (2017)	Es la venta, intercambio o cesión de productos o servicios, principalmente por parte de individuos, mediante plataformas tecnológicas en línea que permiten la conexión y gestión de la relación entre los proveedores y los consumidores (...)
Gorelli Hernández, J. (2019)	Se trata de compartir o intercambiar bienes o servicios (...) por el uso de aplicaciones tecnológicas, las plataformas. (...) No existe fin de lucro entre los sujetos particulares, dado que se basa en un sistema en el que se comparten bienes y servicios (...)
Madariaga, J., Buenadicha, C., Molina, E., y Ernst, C. (2019)	La Economía Colaborativa la conforman aquellos modelos de producción, consumo o financiación que se basan en la intermediación entre la oferta y la demanda entre iguales (...) o de particular a profesional.
Rinne, A. (2017)	Se enfoca en formas colaborativas de consumo, producción, financiamiento y aprendizaje.
Todolí Signes, A. (2019)	(...) es usado coloquialmente en referencia a todas aquellas empresas que intermedian en la oferta y demanda de bienes o de prestación de servicios a través de una plataforma virtual (...)

Al respecto, determinados autores agregan y denotan el hecho que la Economía Colaborativa se sustenta en el aprovechamiento de bienes infrautilizados, a partir de los cuales se configura el intercambio de bienes o servicios antes referido (Madariaga et al., 2019; Todolí Signes, 2015a).



De acuerdo a estos autores, el presente modelo de negocio busca reducir los costos inherentes a la utilización de estos bienes mediante su compartición. Es decir, evitar la adquisición de la propiedad de los bienes que se desean, solicitándose y obteniéndose la posesión o goce temporal de estos.

Ahora bien, la contradicción en las definiciones planteadas se advierte al existir autores que afirman que la Economía Colaborativa conlleva, además, la venta de bienes o de fuerza de trabajo a través de Plataformas Digitales (Bulchand y Melián, 2017).

La contradicción se sustenta en el hecho que reconocer tal aspecto implicaría la existencia de factores no necesariamente presentes en el mero intercambio de bienes o servicios, como es el ánimo de lucro. Sobre este último, existe una posición bifurcada sobre su existencia en la naturaleza de la Economía Colaborativa:

- Determinados autores entienden que, si bien en un inicio no se encontraba asociado a un ánimo de lucro, el negocio bajo comentario ha evolucionado progresivamente hasta el punto que tiene como objetivo final el aspecto monetario (Bulchand y Melián, 2017; Alfonso Sánchez, 2016).
- Otros autores entienden que la Economía Colaborativa tiene como finalidad el compartir gastos, siendo que si bien puede configurarse un lucro, el mismo será accesorio (Gorelli Hernández, 2019; Madariaga et al., 2019; Todolí Signes, 2015a).

## **B) Nociones sobre su categorización en el modelo de negocio de plataformas**

Con relación a la categorización de la Economía Colaborativa, esto es, el cómo se desenvuelve y cómo se relaciona con otras variantes del modelo de negocio de plataformas, se advierte la existencia de tres posiciones doctrinarias:

- Aquellos autores que afirman que la Economía Colaborativa es un fenómeno que comprende a las variantes basadas en la oferta y demanda de bienes y/o

servicios a través de Plataformas Digitales, tales como la *Sharing Economy*, *Gig Economy*, la *On-Demand Economy*, entre otras (Bulchand y Melián, 2017; Alfonso Sánchez, 2016).

- Aquellos autores que entienden a la Economía Colaborativa y a la *Sharing Economy* como un mismo concepto (Rinne, 2017; Todolí Signes, 2015a; Gorelli Hernández, 2019)<sup>24</sup>, que puede encontrarse vinculado a otros modelos de negocio, sea bajo una relación género-especie o no (Todolí Signes, 2015a).
- Aquellos autores que entienden a la Economía Colaborativa como un modelo individual, no vinculándolo necesariamente a otros modelos de negocio (Madariaga et al., 2019).

### **C) Conclusiones**

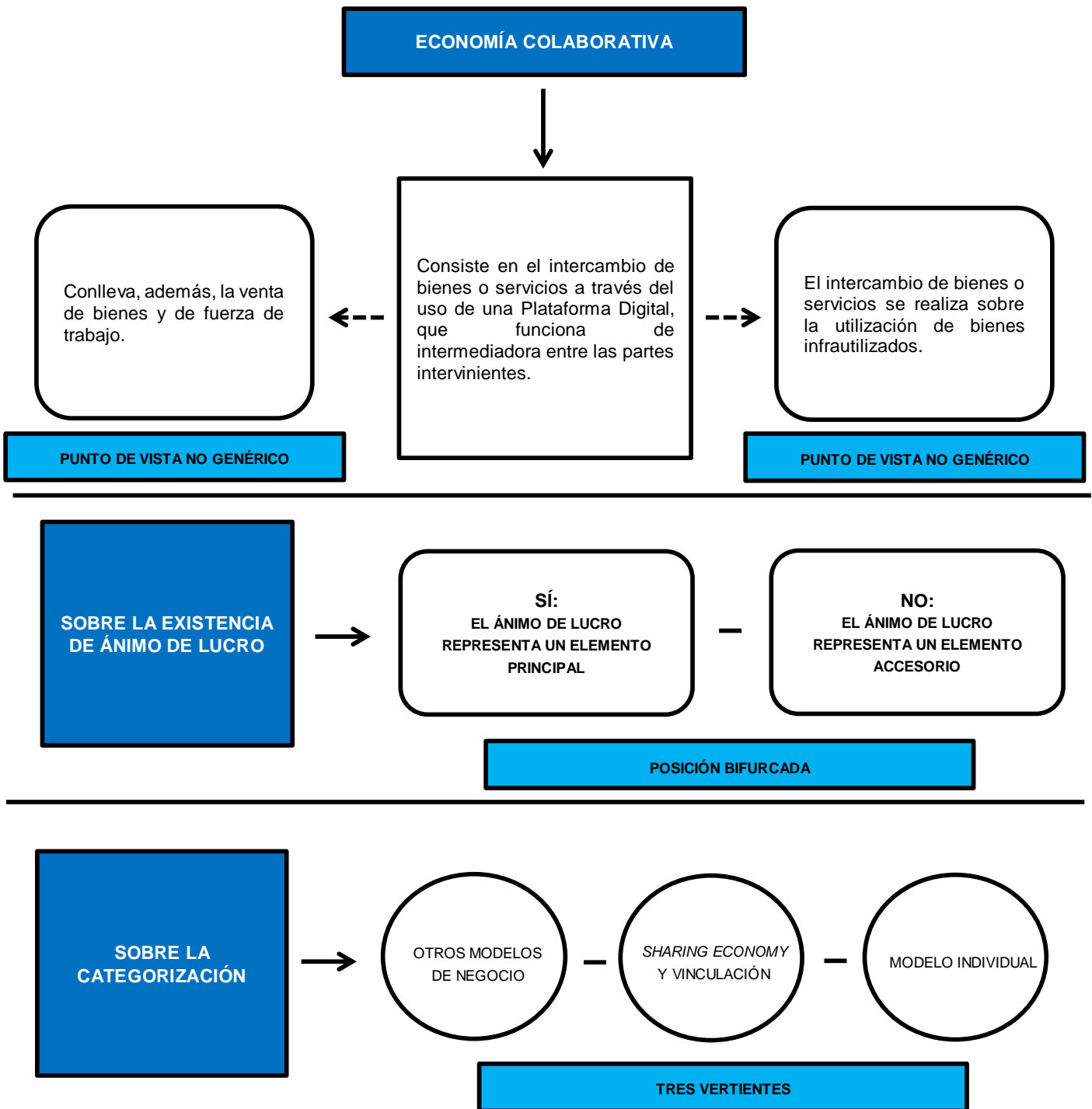
Conforme se puede observar, cada uno de los autores citados mantiene una interpretación singular sobre la concepción y/o categorización de la Economía Colaborativa. Consecuentemente, no existe una interpretación homogénea plena respecto a la variante bajo análisis.

Para efectos de un mejor entendimiento de lo descrito hasta este punto, se ha considerado oportuno incorporar el Gráfico N° 1.

---

<sup>24</sup> Conforme ha sido indicado en la Tabla N° 1, April Rinne (2017) menciona que la Economía Colaborativa se enfoca - o bien, se exterioriza - en cuatro aspectos: i) Consumo Colaborativo; ii) Producción Colaborativa; iii) Financiamiento Colaborativo; y, iv) Aprendizaje Colaborativo. Al respecto, al señalar que la referida autora asemeja la Economía Colaborativa a la *Sharing Economy*, se deberá entender que se hace alusión al aspecto del Consumo Colaborativo, mas no a los tres aspectos adicionales.

## GRÁFICO N° 1



Habiéndose mencionado las posturas de determinados autores sobre la concepción y categorización o alcances de la Economía Colaborativa, se procederá a adoptar una postura propia sobre dichos aspectos, la cual deberá ser tomada en consideración cada vez que se aluda a dicha variante en la presente investigación.

Con relación a la concepción de la Economía Colaborativa o *Collaborative Economy*, se deberá entender por esta a aquellos negocios que mantienen como objeto principal la interconexión virtual de personas mediante el uso de una Plataforma Digital, en virtud de la cual aquellas personas se encontrarán habilitadas de ceder, compartir, intercambiar y/o rentar bienes y/o servicios entre sí, mediante el aprovechamiento de bienes infrautilizados.

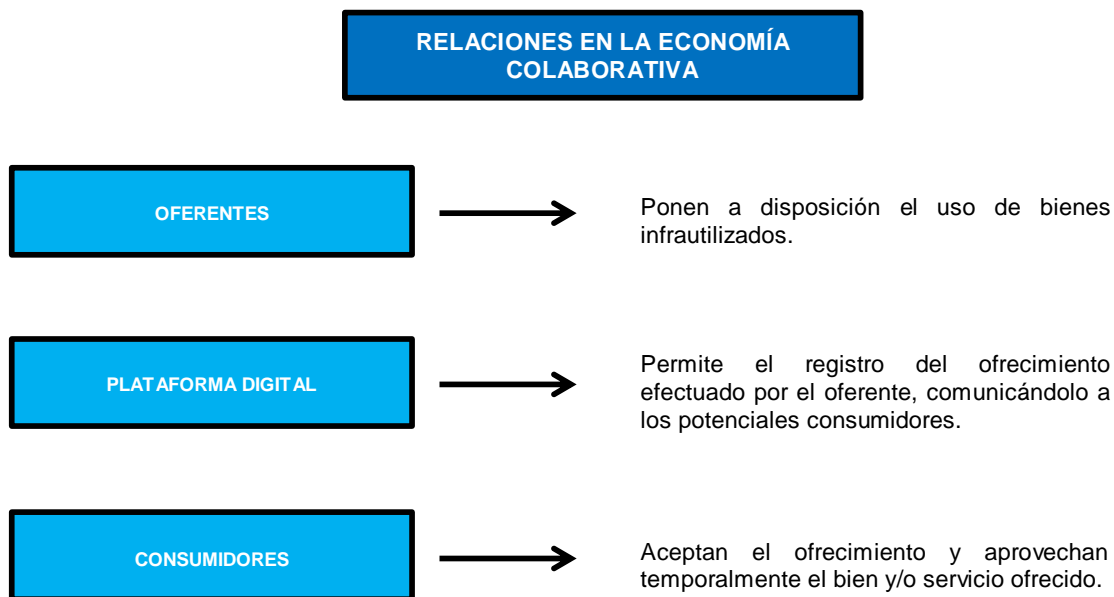
Para ello, se entenderá por bienes infrautilizados a aquellos bienes que, comprendiendo una amplia gama de usos y fines para sus propietarios, se encuentran siendo desaprovechados por estos.

Considerando lo indicado, se advierte que las Plataformas Digitales basadas en la Economía Colaborativa representan un medio para alcanzar un mejor aprovechamiento de los bienes a que se ha hecho referencia en el párrafo anterior; siendo que esta característica representa uno de los factores diferenciales de la presente variante.

Otro factor de importancia corresponde – vélgase la redundancia - a la naturaleza colaborativa, asistencial o cooperativa del negocio bajo comentario. Esta naturaleza se sustenta en el hecho que los oferentes ponen a disposición de los consumidores sus bienes infrautilizados sin una intención primaria de generar un lucro. Por su parte, los consumidores pretenden hacer un uso temporal de aquellos bienes - sin representar ello una adquisición de su propiedad -, al mismo tiempo que, en ocasiones, asisten con los gastos comunes que dicha utilización puede conllevar.

En otras palabras, mediante las Plataformas Digitales de la Economía Colaborativa, los oferentes tienen como objetivo primario el poner a disposición de los consumidores los bienes infrautilizados de su propiedad, a efectos de compartir los gastos inherentes al uso de los mismos, para crear lazos con la sociedad, o para exteriorizar conductas filantrópicas. Ello en tanto que, por su lado, los consumidores buscan acceder a determinados bienes y/o servicios de manera gratuita o a menores costos de mercado, por un plazo temporal. Lo expuesto se detalla en el Gráfico N° 2.

## GRÁFICO N° 2



Las definiciones planteadas permiten identificar que se admite la posibilidad de existencia de un ánimo de lucro en los oferentes que ponen a disposición de terceros los bienes de su propiedad. Sin embargo, una de las particularidades de la presente variante radica en que dicho ánimo de lucro se encuentra en un segundo plano, siendo plenamente accesorio al objetivo primario de los oferentes, que es la utilización del bien de manera compartida<sup>25</sup>.

<sup>25</sup> Al respecto, a continuación se detallan dos ejemplos de negocios que se encuentran comprendidos en la Economía Colaborativa:

- Plataforma Digital Airbnb, en virtud de la cual se pretende que el propietario de un inmueble – que se encuentra habitando - ofrezca virtualmente servicios de alojamiento temporal en dicho inmueble, con la finalidad de compartir los gastos inherentes a su uso (vale decir, servicio de agua, servicio de luz, entre otros).

Sobre ello, se advierte que el objetivo primario de la puesta a disposición del inmueble radica en la compartición de gastos, siendo la prestación del servicio (esto es, la acomodación de los huéspedes) un factor secundario.

En otras palabras, el propietario del inmueble no se dedica a la actividad económica de alquiler de inmuebles, sino que, por el contrario, busca obtener un beneficio a partir del uso de un bien infrautilizado (alquiler de espacios no utilizados en el inmueble que se encuentra habitando).

Ahora bien, es de destacar que el presente ejemplo puede presentar excepciones, toda vez que pueden existir propietarios que sí opten por dedicarse a la actividad de alquiler de inmuebles (por ejemplo, mediante el alquiler de un inmueble que no se encuentra habitando). De dicho modo, no se configuraría una compartición de gastos; por el contrario, se configuraría un supuesto de negocio de alquiler con ánimo de lucro directo.

Sin embargo, siendo que la naturaleza de la Plataforma bajo comentario radica en la compartición de gastos de inmueble, para efectos de la presente investigación, se considerará que la misma representa un ejemplo de Economía Colaborativa.

- Plataforma Digital BlaBlaCar, por medio de la cual el poseedor de un vehículo que va a realizar un determinado viaje o trayecto, ofrece virtualmente la posibilidad de trasladar a terceros que se encuentren interesados en realizar dicho mismo viaje o trayecto. Ello con el objetivo de compartir los gastos inherentes al uso del vehículo y al viaje a realizar (como es la gasolina, peajes, mantenimiento, entre otros).

Considerando ello, al igual que la Plataforma Digital Airbnb, se identifica que el objetivo primario de la compartición del vehículo se basa en reducir los gastos vinculados a su utilización.

En ese orden de ideas, y para efectos de resaltar la postura que se adopta en la presente investigación, se identifica que la Economía Colaborativa no comprende la venta de bienes o de fuerza de trabajo. Dichos actos se encuentran íntimamente vinculados a la existencia de un ánimo de lucro directo, lo cual contradice la naturaleza colaborativa del negocio bajo comentario.

Habiéndose brindado una breve noción con respecto a la concepción de la Economía Colaborativa, resulta relevante hacer referencia a la categorización de la misma.

Al respecto, nos inclinamos por apoyar y adoptar la segunda postura doctrinaria mencionada anteriormente, que entiende a la Economía Colaborativa y a la *Sharing Economy* como un mismo concepto, aceptando además la posibilidad que esta se encuentre vinculada con otras variantes del modelo de negocio de plataformas. Ello por cuanto que, a partir del análisis efectuado de la doctrina en materia de *Sharing Economy*, se advierte que esta mantiene la misma naturaleza que la Economía Colaborativa (Rinne, 2017; Ginès i Fabrellas y Gálvez Duran, 2016). En otras palabras, se trata de un término distinto utilizado para conceptualizar un mismo fenómeno.

Teniendo presente lo indicado hasta este punto, se permite dilucidar los siguientes elementos característicos de la Economía Colaborativa:

- Existencia de una Plataforma Digital que funge de intermediaria entre los oferentes y consumidores, a través del uso de la internet.
- Existencia de una amplia masa de personas naturales que actúan como potenciales oferentes.

---

Ahora bien, cabe señalar que dicho ánimo de lucro (compartición de gastos, en realidad) supone un factor accesorio en la decisión de ejecutar el viaje o trayecto planeado. Lo señalado toda vez que el poseedor del vehículo realizará dicho viaje o trayecto independientemente de la asistencia de terceros consumidores. Vale decir, la posibilidad de trasladar a terceros y reducir costos representa un factor de interés para el poseedor, mas no tendrá mayor injerencia en la decisión de realizar el viaje o trayecto. Por tanto, se verifica que el ánimo de lucro podrá existir o no, siendo este secundario.

Es de precisar que la Plataforma Digital BlaBlaCar no se encuentra presente en el Perú, siendo que se desarrolla en algunos países de Europa.

- Existencia de una amplia masa de personas naturales y/o empresas que actúan como potenciales consumidores.
- Realización de actos y negociaciones de cesión, compartición, intercambio y/o renta de bienes y/o servicios, sobre la utilización de bienes infrautilizados, a fines de alcanzar un mejor aprovechamiento de estos.
- No existencia de un ánimo de lucro como objetivo principal. Sin embargo, se admite su existencia como elemento accesorio.
- En principio, el bien y/o servicio será ofrecido primigeniamente por los oferentes, siendo seleccionado por los consumidores de manera posterior.

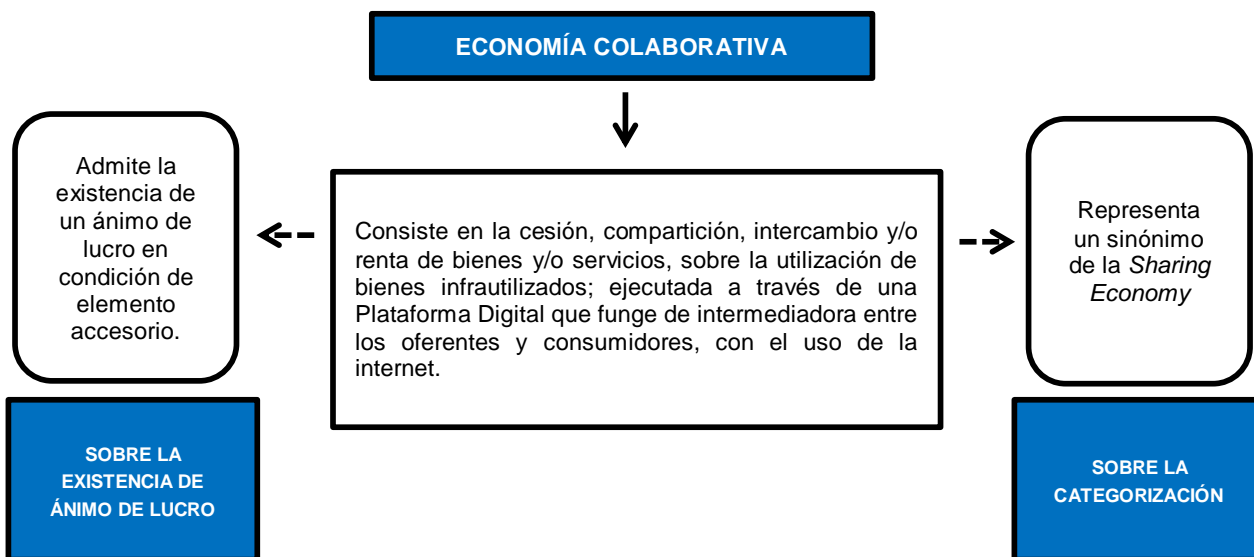
No obstante, según la Plataforma Digital que se trate y la naturaleza de la actividad o servicio, se admite que el bien y/o servicio sea proporcionado por un oferente ante la solicitud primigenia de un consumidor.

Con miras a dilucidar adecuadamente la concepción reconocida en la presente investigación, véase el Gráfico N° 3.

Por lo expuesto, a modo de conclusión, deberá entenderse por Economía Colaborativa a las actividades realizadas por las empresas titulares de las Plataformas Digitales que funcionan de intermediarias entre masas de oferentes y consumidores, que facilitan y promueven la realización de actos y negociaciones de cesión, compartición, intercambio y/o renta de bienes y/o servicios, mediante la interconexión en red, sobre la utilización de bienes infrautilizados.

De manera adicional, sobre tales actos y negociaciones, se admite la posibilidad de existencia de un ánimo de lucro, requiriendo que este siempre sea accesorio y no represente el objetivo principal de los oferentes de los bienes y/o servicios.

### GRÁFICO N° 3



#### D) Plataformas Digitales de la Economía Colaborativa o *Collaborative Economy*

A efectos de concluir el presente apartado de Economía Colaborativa, cabe mencionar un ejemplo claro de una Plataforma Digital de la presente variante, que facilite el entendimiento de su metodología de negocio.

En el ámbito nacional, una Plataforma que podría ser calificada – con ciertas objeciones – como parte de la Economía Colaborativa es Airbnb. Esta última consiste en la interconexión en red de un grupo de personas denominadas anfitriones con otro grupo de personas denominadas huéspedes, teniendo cada uno de estos objetivos distintos<sup>26</sup>.

Los anfitriones representan aquellas personas que ofrecen alojamientos mediante la Plataforma Digital; mientras que los huéspedes representan aquellas personas que desean utilizar temporalmente dichos alojamientos.

<sup>26</sup> De acuerdo lo indica la Plataforma Digital Airbnb en su “Centro de Ayuda”, “(...) detrás de cada estancia hay un anfitrión, una persona real que puede darte los detalles que necesitas para llegar y sentirte en casa. Pueden interactuar con los huéspedes de diferentes maneras, dependiendo del tipo de espacio o experiencia que hayan reservado.” (Recuperado el día 1 de setiembre de 2020 de: [https://es.airbnb.com/help/article/18/qui%C3%A9n-puede-ser-anfitri%C3%B3n-en-airbnb?\\_ga=2.103209792.1710866514.1598307133-254859626.1598307133&\\_set\\_bev\\_on\\_new\\_domain=1512481007\\_KwccB95vvQLmRUcM](https://es.airbnb.com/help/article/18/qui%C3%A9n-puede-ser-anfitri%C3%B3n-en-airbnb?_ga=2.103209792.1710866514.1598307133-254859626.1598307133&_set_bev_on_new_domain=1512481007_KwccB95vvQLmRUcM))



A fines de llevar a cabo la precitada interconexión en red, los dos grupos de personas aludidas requieren contar con sus respectivos usuarios debidamente registrados y habilitados en la Plataforma Digital de Airbnb.

Considerando lo señalado hasta este punto, se identifica que Airbnb no representa una cadena hotelera o un negocio dedicado al alojamiento. Inclusive, la empresa titular de la Plataforma no cuenta ni ofrece ningún alojamiento de su propiedad o posesión.

En lugar de ello, el *core business* de la empresa titular consiste en intermediar las relaciones que puedan darse entre anfitriones y huéspedes, facilitando la comunicación entre estos y los procedimientos de pagos<sup>27</sup>. Del mismo modo, la Plataforma tiene como parte de sus funciones establecer determinadas guías de conducta genéricas, que permitan asegurar un correcto desenvolvimiento y comportamiento de las personas contratantes involucradas<sup>28</sup>.

Ahora bien, cabe detallar por qué se indica que la presente Plataforma Digital configura un ejemplo de negocio de Economía Colaborativa.

Según se ha señalado previamente, mayoritariamente, el objetivo primario de los anfitriones de Airbnb consiste en compartir los gastos inherentes de la propiedad que se encuentran habitando. Es decir, los anfitriones buscan obtener un beneficio a partir del uso de un bien infrautilizado, entendiéndose por este a los espacios no aprovechados del inmueble.

Sobre ello, resulta cierto que nos encontramos ante un ánimo de lucro por parte de los anfitriones. Sin embargo, dicho ánimo de lucro se configurará como un objetivo accesorio; no transgrediendo la naturaleza colaborativa del negocio.

---

<sup>27</sup> De acuerdo lo indica la Plataforma Digital Airbnb en su “Centro de Ayuda”, “Verificamos los perfiles y anuncios de manera personal, mantenemos un sistema inteligente de mensajería para que anfitriones y huéspedes puedan comunicarse con seguridad y administramos una plataforma confiable para recaudar y transferir los pagos.” (Recuperado el día 1 de setiembre de 2020 de: [es.airbnb.com/help/article/2503/qué-es-airbnb-y-cómo-funciona](https://es.airbnb.com/help/article/2503/qué-es-airbnb-y-cómo-funciona))

<sup>28</sup> De acuerdo lo indica la Plataforma Digital Airbnb en su “Centro de Ayuda”, “(...) para que puedas sentir que perteneces a cualquier rincón del mundo es necesario establecer una confianza basada en unas expectativas coherentes del comportamiento de los anfitriones y los huéspedes. Establecimos estas normas de la comunidad como guía de conducta y para concretar los valores que representan las bases de nuestra comunidad global.” (Recuperado el día 1 de setiembre de 2020 de: <https://es.airbnb.com/trust/standards>)

Por su parte, los huéspedes buscan beneficiarse con la facilitación de un alojamiento a un precio menor al que pueda ofrecer una empresa dedicada al negocio de hotelería.

En este sentido, se advierte claramente que la metodología de funcionamiento de la Plataforma Digital Airbnb permite la configuración de los elementos característicos de la Economía Colaborativa.

Es de destacar que el presente ejemplo puede presentar excepciones, toda vez que pueden existir propietarios que sí opten por dedicarse a la actividad de alquiler de inmuebles; por ejemplo, mediante el alquiler de un inmueble que no se encuentran habitando. De dicho modo, no se configuraría una compartición de gastos; por el contrario, se configuraría un supuesto de negocio de alquiler con ánimo de lucro directo.

Sin embargo, reiterando lo expresado anteriormente, siendo que la naturaleza de la Plataforma bajo comentario radica principalmente en la compartición de gastos de inmueble, para efectos de la presente investigación, se considerará que la misma representa un ejemplo de Economía Colaborativa.

### **2.1.2. Economía Bajo Demanda u *On-Demand Economy***

Una segunda expresión que se identifica continuamente en la doctrina sobre los negocios que se han venido creando alrededor de las Plataformas Digitales es la de la Economía Bajo Demanda u *On-Demand Economy*.

Con relación al mencionado, se advierte que este, al igual que la Economía Colaborativa, sufre de no tener una noción unificada respecto a su concepción y categorización o alcances.

#### **A) Nociones sobre su concepción**

Con relación a la concepción de la *On-Demand Economy* en el marco del modelo de negocio de plataformas, se observa que diversos autores concuerdan en entenderla como aquel negocio consistente en la intermediación, por medio de una Plataforma

Digital, de la oferta y demanda de un determinado bien o servicio; originado en las necesidades y/o requerimientos iniciales del consumidor (Bulchand y Melián, 2017; Madariaga et al., 2019; Muñoz García, 2018; Raso Delgue, 2016; Todolí Signes, 2015a). Para mayor información al respecto, véase la Tabla N° 2.

**TABLA N° 2**

AUTOR(A)	DEFINICIÓN
Madariaga et al. (2019)	(...) se constituye por modelos de consumo y provisión de servicios que se basan en la intermediación entre la oferta y la demanda, habitualmente de profesional a consumidor (...). La prestación de servicios se origina en base a las necesidades del usuario que demanda y se adapta a sus preferencias. Normalmente tiene ánimos de lucro (...)
Bulchand, J., y Melián, S. (2017)	Se trata de un subconjunto muy específico de servicios asociados a la economía colaborativa. (...) se trata de servicios en los que se busca satisfacer, de forma casi inmediata, las necesidades que puedan tener los consumidores mediante la provisión de los bienes o servicios que requieran en cada momento.
Raso Delgue, J. (2016)	(...) nueva forma de organización del trabajo a través de plataformas digitales que permiten conectar a un usuario de la plataforma con un trabajador que presta un servicio.
Muñoz García, B. (2018)	(...) actividades económicas basadas en la utilización de plataformas electrónicas que permiten el <i>matching</i> inmediato entre el usuario que solicita un bien o un servicio y el sujeto que puede facilitárselo.
Todolí Signes, A. (2015a)	(...) hace referencia a un modelo de negocio donde las nuevas tecnologías en internet permiten que las plataformas virtuales dispongan de grandes grupos de prestadores de servicios, los cuales están a la espera de que un consumidor solicite un servicio. (...)

Sin embargo, de manera paralela, los autores aludidos y especificados en la Tabla N° 2 recaen en diversas contradicciones entre sí, no permitiendo identificar claramente cómo se desenvuelven o en qué se diferencian las Plataformas Digitales de la *On-Demand Economy*:

- De acuerdo con Juan Raso Delgue (2016), la *On-Demand Economy* es una forma de organizar el trabajo, permitiendo la conexión entre consumidores y trabajadores. Vale decir, el autor delimita el alcance de la variante bajo comentario al desarrollo de servicios retribuidos, en el marco de relaciones de trabajo.

Por su parte, Bulchand y Melián (2017) y Muñoz García (2018) describen a la *On-Demand Economy* como un mecanismo general para ofertar y satisfacer la demanda de bienes y/o servicios; reconociéndole por tanto una mayor extensión en cuanto a su desenvolvimiento.

- Aunado a lo expresado en el punto anterior, se identifica que otros autores señalan que las personas que brindan servicios a través de las Plataformas Digitales basadas en la *On-Demand Economy*, son mayoritariamente profesionales o trabajadores (Madariaga et al., 2019).

Es decir, reforzando la idea que estamos ante el desarrollo de servicios retribuidos, se realiza además una diferenciación entre prestadores de servicios comunes u ordinarios y prestadores de servicios profesionales, siendo que la *On-Demand Economy* - de acuerdo a estos autores - se refiere o tiene una inclinación hacia el desarrollo de servicios profesionales.

Sobre este punto, otros autores no realizan tal diferenciación, reconociendo que la *On-Demand Economy* comprende, entre otros, la intermediación de prestación de servicios, sin exclusión o especial referencia a tipos de prestadores de los mismos (Bulchand y Melián, 2017; Muñoz García, 2018; Todolí Signes, 2015a).

La diferenciación a que se ha hecho referencia resulta de gran importancia para concebir una definición clara de la *On-Demand Economy*. De entenderse que esta representa un negocio vinculado a la prestación de servicios técnicos o que requieren de un determinado *expertise*, así como de servicios profesionales, su ámbito de aplicación se encontraría sumamente delimitado y resultaría fácilmente diferenciado de otros tipos de negocio surgidos en el marco de las Plataformas Digitales.

Previo a adoptar una postura respecto a la concepción de la *On-Demand Economy*, se procederá a mencionar las contradicciones existentes respecto a las nociones de la categorización de la misma frente a otros negocios novedosos.

## **B) Nociones sobre su categorización en el modelo de negocio de plataformas**

Con relación a la categorización de la *On-Demand Economy*, determinados autores señalan que representa uno de los dos modelos de negocios característicos de lo que denominan Economía de Plataformas, siendo el otro modelo de negocio la Economía Colaborativa (Madariaga et al., 2019). Para ello, dicha clasificación tiene como criterio diferencial la finalidad de cada modelo de negocio.

Conforme se observa, los autores bajo comentario engloban el fenómeno que denominan Economía de Plataformas en dos modelos principales: *On-Demand Economy* y Economía Colaborativa<sup>29</sup>.

Por su parte, otros autores entienden que la *On-Demand Economy* comprende una porción de servicios que se ejecutan a través de la Economía Colaborativa (Bulchand y Melián, 2017). En ese orden de ideas, se podría afirmar que, de acuerdo con estos autores, existe una relación de género-especie entre la Economía Colaborativa y la *On-Demand Economy*.

Finalmente, existe una tercera posición que afirma que la expresión *On-Demand Economy* representa un término-paraguas (Todolí Signes, 2015a). En otras palabras, dicha expresión puede englobar a diversas variantes del modelo de negocio de plataformas que mantengan la naturaleza de la *On-Demand Economy*, independiente de las similitudes o diferencias particulares que puedan presentar. Para ello, dicha naturaleza común se encuentra referida a la intermediación de la oferta y demanda de un determinado bien y/o servicio a través de una Plataforma Digital, originada en la

---

<sup>29</sup> Los autores bajo comentario adoptan una clasificación distinta a la establecida por Gerardo Cedrola Spremolla (2017), quien expone la existencia de un modelo de negocio de plataformas, mismo que comprende a las diversas Plataformas Digitales originadas con la Tercera/Cuarta Revolución Industrial; clasificación que hemos adoptado para efectos de delimitar en el presente trabajo de investigación los principales negocios de Plataformas Digitales existentes en el Perú.

Sin perjuicio de ello, es de señalar que la clasificación aludida por los autores bajo comentario también podría resultar admisible. Considerando lo novedoso de las Plataformas Digitales, no existe una posición establecida y reconocida unánimemente respecto a su clasificación.

Habiendo expresado ello, sí resulta conveniente advertir que los autores citados conciben a la *On-Demand Economy* y a la Economía Colaborativa como polos opuestos; lo cual no se condice con la posición que nos encontramos adoptando en la presente investigación, conforme será señalado más adelante.

existencia de un requerimiento inicial específico, el cual se busca satisfacer – mayoritariamente – de manera inmediata.

### **C) Conclusiones**

Teniéndose por precisadas las nociones contradictorias respecto a la concepción y categorización de la *On-Demand Economy*, siguiendo con la metodología aplicada en el apartado anterior, se procederá a adoptar una postura propia al respecto. Las conclusiones obtenidas deberán ser tomadas en consideración cada vez que se aluda a la *On-Demand Economy* en la presente investigación.

Respecto a su concepción, resulta adecuado entenderla como la intermediación de la oferta y demanda de determinados bienes y/o servicios a través de una Plataforma Digital, mediante la interconexión en red de los colaboradores ofertantes y clientes consumidores. Para ello, dicha interconexión se origina a partir del requerimiento específico efectuado por un cliente consumidor, pretendiéndose generar – mayoritariamente - la satisfacción inmediata del mismo.

En otras palabras, el mercado virtual en las Plataformas Digitales de la *On-Demand Economy* no se desenvuelve a partir de la puesta a disposición de bienes y/o servicios por parte de los ofertantes. Por el contrario, las oportunidades de negocio se originan a partir de los propios consumidores, al ser estos quienes comunican inicialmente la necesidad de un determinado bien y/o servicio. A partir de ello, son los ofertantes quienes se adecuan a dicho requerimiento específico.

Ahora bien, es de resaltar que no compartimos el pensamiento de Juan Raso Delgue (2016), que delimita a la *On-Demand Economy* al desarrollo de trabajos retribuidos. Según nos encontramos señalando, la presente comprende de manera general toda intermediación de oferta y demanda de bienes y/o servicios, independientemente de la existencia de un ánimo de lucro o no.

De otro lado, cabe señalar que no apoyamos la posición de aquella vertiente que alude a una diferenciación en el nivel de especialización entre los prestadores de servicios (Madariaga et al., 2019). Ello por cuanto que la *On-Demand Economy* se encuentra

vinculada a la satisfacción de cualquier tipo de servicio, sea este ordinario, técnico o especializado. Su existencia no se encuentra ligada a la complejidad o simplicidad de los servicios.

Por su parte, con relación a los alcances de la *On-Demand Economy*, consideramos que esta efectivamente representa un término-paraguas, según lo indica Adrián Todolí Signes (2015a).

Consecuentemente, la expresión alude a todos aquellos negocios virtuales que se caracterizan por la intermediación de la oferta y demanda de determinados bienes y/o servicios, originada en el requerimiento inicial efectuado por un consumidor, a través de la utilización de una Plataforma Digital; teniéndose como ejemplos de estos a la Economía Colaborativa<sup>30</sup>, al *Crowdsourcing* y a la *Gig Economy*.

En lugar de representar una variante del modelo de negocio de plataformas, la *On-Demand Economy* se configura como una posible característica de este.

En otras palabras, no nos encontramos ante una variante adicional, como lo es la Economía Colaborativa o la *Gig Economy*. Contrario a ello, nos encontramos ante la naturaleza y/o característica que estas variantes u otras pueden presentar.

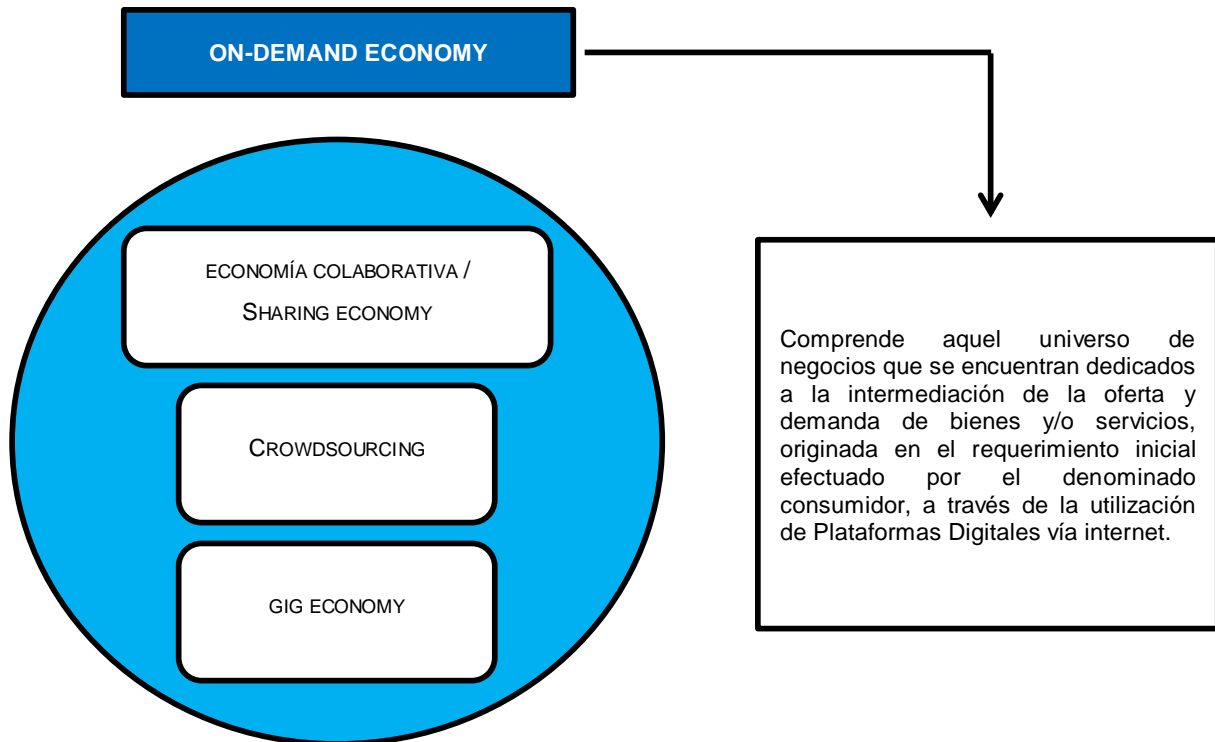
Para efectos de un mejor entendimiento de lo expresado hasta este punto, véase el Gráfico N° 4.

---

<sup>30</sup> Según ha sido indicado previamente, en el marco de la Economía Colaborativa, el bien y/o servicio será ofrecido primigeniamente por los oferentes, siendo seleccionado por los clientes consumidores de manera posterior; figura que contradice la naturaleza de la *On-Demand Economy*.

Sin embargo, según la Plataforma Digital que se trate y la naturaleza de la actividad o servicio, consideramos que se admite la posibilidad que el bien y/o servicio sea proporcionado por un colaborador oferente ante la solicitud específica primigenia de un cliente consumidor; siendo esto acorde a la *On-Demand Economy*.

**GRÁFICO N° 4**



#### **D) Plataformas Digitales de la Economía Bajo Demanda u *On-Demand Economy***

Según se ha establecido previamente, la *On-Demand Economy* representa la naturaleza de determinadas variantes comprendidas en el modelo de negocio de plataformas.

Para ello, dichas variantes deberán encontrarse enfocadas en la realización de actividades y/o servicios a partir de la existencia de un requerimiento en una Plataforma Digital; situación que se configurará a partir de la intermediación efectuada por la propia Plataforma.

##### **2.1.3. Economía de Multitudes o *Crowd Economy*: *Crowdsourcing* y *Crowdwork***

La Economía de Multitudes o *Crowd Economy*, a diferencia de las expresiones analizadas previamente, no representa una concepción ampliamente utilizada o reconocida en la doctrina de los negocios que se fundan en las Plataformas Digitales.



No obstante, consideramos que la misma resulta importante, toda vez que permitiría facilitar la identificación e interrelación entre los modelos de negocio de plataformas que vienen surgiendo a partir de la Tercera/Cuarta Revolución Industrial.

Respecto a la variante bajo comentario, según lo señala April Rinne (2017), esta se enfoca en modelos económicos potenciados por la utilización de multitudes de personas.

Deberá entenderse la utilización de multitudes como la posibilidad de contar con un indeterminado número de personas disponibles para satisfacer la demanda de un determinado servicio; lo cual se facilita significativamente a través de la existencia de las Plataformas Digitales.

Al igual que la *On-Demand Economy*, bajo nuestro criterio, en lugar de representar una variante adicional al modelo de negocio de plataformas, la *Crowd Economy* representa también una posible característica de este.

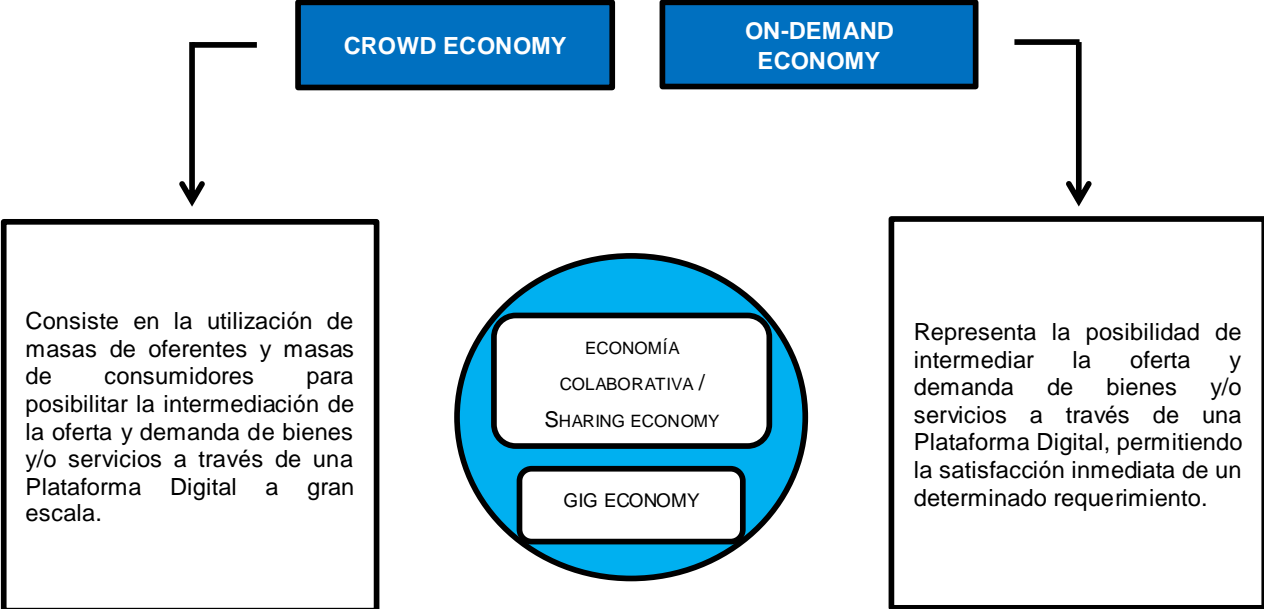
Consecuentemente, para efectos del presente trabajo de investigación y bajo la óptica que nos encontramos adoptando, se concluye que la naturaleza del modelo de negocio de plataformas se puede encontrar basado, entre otras características que puedan existir o surgir, en la *On-Demand Economy* y en la *Crowd Economy*, entendiéndose estas del modo siguiente:

- La *On-Demand Economy* representa la posibilidad de intermediar oferta y demanda de bienes y/o servicios a través de una Plataforma Digital, encontrándose dicha intermediación originada en la existencia de un requerimiento inicial efectuado por un consumidor. En otras palabras, el producto o servicio será generado a partir de la solicitud expresa de un interesado.
- La *Crowd Economy* consiste en la utilización de masas de oferentes y masas de consumidores para posibilitar una intermediación a gran escala a través de una Plataforma Digital.

Ahora bien, con relación a los alcances de la *Crowd Economy*, siendo que esta configura una parte de la naturaleza del modelo de plataformas, podrá concluirse que, al igual que la *On-Demand Economy*, representa un término paraguas. En base a ello, es un término que alude a todos aquellos negocios virtuales que se fundan en la existencia de masas interconectadas para su correcto funcionamiento y desarrollo.

Para efectos de un mejor entendimiento de lo expuesto hasta este punto, véase el Gráfico N° 5.

**GRÁFICO N° 5**



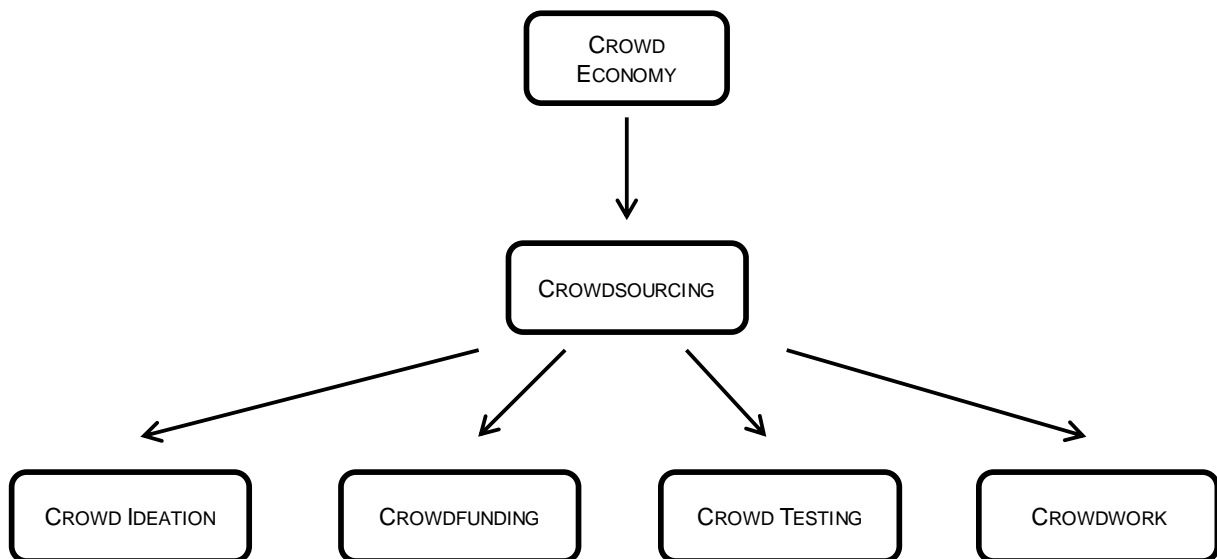
Respecto a estos alcances, resulta relevante señalar que April Rinne (2017), al definir a la *Crowd Economy*, menciona que esta hace referencia al *Crowdsourcing*, al *Crowdfunding* y otros modelos económicos basados en las “masas”.

Sin embargo, otros autores desdican dicha postura, no reconociendo – por ejemplo – al *Crowdfunding* como variante directa de la *Crowd Economy*. Por el contrario, estos autores señalan que el *Crowdfunding* representa en realidad una modalidad del *Crowdsourcing* (Durward, Blohm y Leimeister, 2016).

Conforme se indicó inicialmente, la expresión *Crowd Economy* no representa una concepción ampliamente utilizada, por lo que existen diversas nociones sobre la misma.

Para efectos del presente trabajo de investigación, consideramos acertada las afirmaciones de Durward et al., en cuanto al hecho que el *Crowdfunding* y otros fenómenos de similar naturaleza representan modalidades del denominado *Crowdsourcing*, el cual, a su vez, es una forma de organizar el trabajo desarrollada en el marco de la *Crowd Economy*. Para mayor detalle, véase el Gráfico N° 6.

**GRÁFICO N° 6**



Según será indicado seguidamente, el *Crowdsourcing* representa un modelo de negocio que ha adquirido mayor connotación con la llegada de las Plataformas Digitales. Siendo que este modelo se encuentra íntimamente ligado a la *Crowd Economy*, representa una terminología de especial relevancia para el posterior entendimiento y diferenciación de la *Gig Economy*.

## A) *Crowdsourcing*

El término *Crowdsourcing* fue inicialmente acuñado por Jeff Howe (2006). A través de este, el autor pretendía describir un nuevo fenómeno que se expandía a grandes pasos con la presencia de la internet.

Dicho fenómeno consistía en la obtención de determinados servicios específicos, ligados a los procesos de una empresa o negocio, a través de la internet. Y es que, por medio de la utilización de la interconexión en red, se permite el contacto entre masas de potenciales oferentes dispuestos a desarrollar aquellos servicios específicos a bajos costos.

De esta manera, el *Crowdsourcing* se configura como una forma de obtención y organización de trabajo y servicios de diversa índole, pudiendo afirmarse que es el equivalente virtual – parcialmente – del proceso económico denominado tercerización u *outsourcing*.

Para ello, cabe recordar que la tercerización es aquél proceso de externalización o desplazamiento de funciones o actividades del ciclo productivo de una empresa a un tercero, a efectos que este último se encargue de las mismas de manera autónoma e independiente (Toyama Miyagusuku, 2008).

Las salvedades que permiten diferenciar el *Crowdsourcing* de la tercerización se describen a continuación:

- El *Crowdsourcing* implica la realización de una convocatoria en línea, por medio de una Plataforma Digital, para la selección de la persona, grupo de personas o entidad que ejecutará el servicio requerido (Durward et al., 2016). De dicho modo, se cuenta con una masa de potenciales proveedores respecto a un mismo servicio, usualmente registrados en la Plataforma Digital. De ahí la naturaleza correspondiente a la *Crowd Economy*.
- Las tareas que habitualmente se requieren a través del *Crowdsourcing* son de baja complejidad y corto tiempo de ejecución. Inclusive, en su mayoría, se

requiere la ejecución de sub-tareas, descompuestas de una tarea principal; de modo que se facilita la realización de las mismas (Durward et al., 2016). Ello no implica de manera alguna que siempre se limite a tareas de dichas características, siendo que en determinados ocasiones también admite la realización de servicios de mayor grado de complejidad<sup>31</sup>.

Ello difiere del *outsourcing*, que conlleva mayoritariamente la ejecución de servicios de mediana y alta complejidad, por períodos de tiempo prolongados.

- El *Crowdsourcing* no se limita al desarrollo del trabajo propiamente dicho. Este concepto es utilizado para describir diversas actividades que pueden realizarse en el marco de los diversos procesos que pueda tener una empresa o persona.

De este modo, el *Crowdsourcing* puede comprender las siguientes modalidades: *Crowdfunding*, entendido como una fuente de financiación virtual para la ejecución de proyectos (Otero, 2015); *Crowd Ideation*, entendido como una forma de generar estrategias, ideas de productos y/o servicios, procesos o actividades (Durward et al., 2016); *Crowd Testing*, entendido como la posibilidad de poner a disposición de las masas un determinado producto para verificar su correcto funcionamiento, su impacto en el mercado u otras aristas (Durward et al., 2016); entre otras modalidades.

Según se observa, el fenómeno bajo comentario no representa una modalidad enteramente novedosa. Por el contrario, actividades como el *Crowdfunding*, *Crowd Ideation* y *Crowd Testing* pueden ser identificadas fácilmente de manera independiente y ajena a las Plataformas Digitales, inclusive antes de la proliferación de estas últimas.

Sin embargo, es justamente la llegada y desarrollo de las Plataformas Digitales – a través de la internet – lo que ha permitido el crecimiento exponencial del *Crowdsourcing*, obteniendo mayor relevancia en el desarrollo de la economía. Es a partir de dicho crecimiento exponencial que su estudio y análisis se hace imperativo.

---

<sup>31</sup> Por ejemplo, a través de la modalidad denominada *Crowd Creation* puede solicitarse la creación de un logo para la marca de una organización (Durward et al., 2016).

Ahora bien, de acuerdo con los autores Durward et al. (2016), la existencia del *Crowdsourcing* y demás factores vinculados a esta metodología traen consigo la existencia del *Crowdwork* – en aquellas modalidades que permitan la ejecución de trabajo propiamente dicho –.

De acuerdo ha sido señalado, las Plataformas Digitales del *Crowdsourcing* pueden encontrarse referidas a diversas actividades, entre las cuales se encuentra la organización de trabajo. De este modo, el *Crowdsourcing* puede configurarse como un mecanismo digital para derivar tareas – mayoritariamente – de corta duración y baja complejidad a una multitud de *Crowdworkers* o potenciales oferentes, permitiendo que los *Crowdsourcers* o solicitantes vean satisfechas sus necesidades con mayores facilidades y menores costos.

## **B) *Crowdwork***

En virtud a lo indicado previamente, se identifica que el *Crowdsourcing*, entendido como una forma de organizar el trabajo, ha dado lugar a los denominados *Crowdworkers* y, consecuentemente, al *Crowdwork*.

Por medio del *Crowdwork* se describen las formas de trabajo lucrativas digitales, en las cuales una masa indefinida de personas postula para el desarrollo de una variedad de actividades y/o servicios propuestos a partir del *Crowdsourcing* y, una vez seleccionados, ejecutan los mismos (Durward et al., 2016).

En ese orden de ideas, el *Crowdwork* será entendido como el trabajo ejecutado a partir de un procedimiento de *Crowdsourcing*, mediante la utilización de Plataformas Digitales. Para ello, las actividades y/o servicios proporcionados se configurarán mayoritariamente a través de herramientas digitales<sup>32</sup> y no así de manera física. Sin perjuicio de ello, consideramos que ante situaciones extraordinarias, sería admisible el desarrollo del servicio de manera presencial.

---

<sup>32</sup> De acuerdo lo indica Valerio De Stefano (2016), la naturaleza de las labores realizadas en las Plataformas de *Crowdwork* podrán variar considerablemente, siendo que, en ocasiones, podrán ser microtareas (como son, etiquetar fotos, valorar la idoneidad de un sitio o texto, completar encuestas, etc.) o, en otros casos, tareas de mayor envergadura y complejidad (como es la creación de un logo, el desarrollo de un sitio web, el proyecto inicial de marketing de una campaña, etc.).

En este punto es importante reiterar que los modelos de negocio de plataformas y las aristas vinculadas a estos son novedosos, no existiendo consenso íntegro en la doctrina internacional sobre su entendimiento o alcances<sup>33</sup>.

Sin perjuicio de ello, para efectos del presente trabajo de investigación se ha optado por comprender al *Crowdwork* según las nociones señaladas líneas atrás.

A modo ilustrativo de la relación existente entre el *Crowdsourcing* y el *Crowdwork*, así como de lo mencionado respecto a ambas terminologías, véase el Gráfico N° 7.

Por su parte, respecto a las principales características del *Crowdwork*, véase el siguiente detalle:

- Comprende el trabajo ejecutado sobre los servicios requeridos en el marco del *Crowdsourcing*.
- Mayoritariamente implica el desarrollo de actividades mediante la utilización de herramientas digitales, salvo excepciones que puede conllevar al trabajo presencial.
- Se desarrolla a través de Plataformas Digitales de *Crowdsourcing*.
- Representa una modalidad de trabajo inherente al *Crowdsourcing*, el cual, a su vez, se constituye como una modalidad de la *Crowd Economy*.

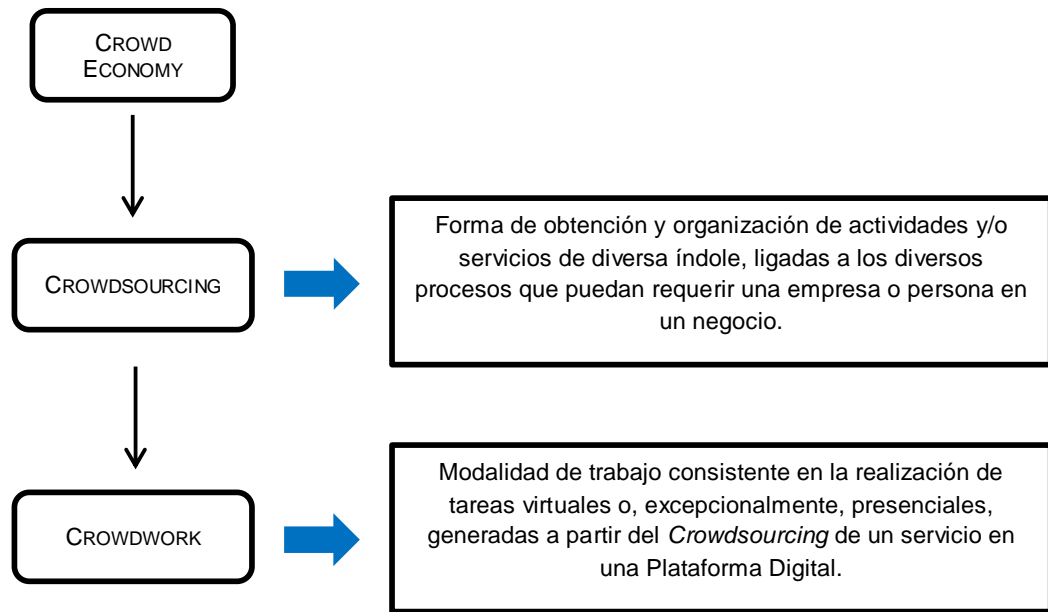
---

<sup>33</sup> Lo indicado por cuanto que existen autores que desdican lo expuesto hasta el momento, entendiendo al *Crowdsourcing* y al *Crowdwork* como sinónimos, afirmando, además, que el trabajo que es prestado con ocasión a dichos modelos puede darse de manera *online* u *offline*, dando como ejemplo principal de esta última modalidad a la Plataforma Digital Uber (Todolí Signes, 2015a).

No obstante, el *Crowdsourcing* y el *Crowdwork* representan realidades interconectadas pero distintas, siendo el primero una modalidad de organización de trabajo o servicios, mientras que el segundo corresponde a la ejecución del trabajo propiamente dicho.

Inclusive, respecto a lo afirmado por Adrián Todolí Signes (2015a) sobre la Plataforma Uber como representativa del *Crowdsourcing* y *Crowdwork*, es importante considerar que dicha Plataforma Digital conlleva la realización de un servicio específico – que es el transporte – a petición de un consumidor, no encontrándose dicho servicio vinculado a las funciones y/o ciclo productivo de un negocio o una persona. Consecuentemente, la Plataforma Digital bajo comentario no podría ser calificada como *Crowdwork*, y menos como una Plataforma enfocada al *Crowdsourcing*.

## GRÁFICO N° 7



Finalmente, con relación a las Plataformas Digitales características del *Crowdsourcing* de trabajo, que permiten el desarrollo del *Crowdwork*, cabe mencionar como ejemplo a Amazon Mechanical Turk.

Amazon Mechanical Turk es una Plataforma Digital internacional que, según su propio portal web indica, es “un mercado de *Crowdsourcing* que facilita a las personas y empresas a subcontratar sus procesos y trabajos a una fuerza de trabajo distribuida capaz de realizar las mismas de manera virtual”<sup>34</sup>.

De dicho modo, la Plataforma Digital bajo comentario permite la obtención de mano de obra digital para la realización de actividades y/o servicios, ligados a un proceso productivo; reduciendo los costos que conllevaría llevar a cabo dicha contratación fuera del mercado digital del *Crowdsourcing*.

Según se aprecia, Amazon Mechanical Turk exterioriza claramente las características del *Crowdsourcing*.

<sup>34</sup> Cita original en idioma inglés: “Amazon Mechanical Turk (MTURK) is a crowdsourcing marketplace that makes it easier for individuals and businesses to outsource their processes and jobs to a distributed workforce who can perform these tasks virtually.”; (Recuperado el día 20 de setiembre de 2020 de: <https://www.mturk.com/>)



#### 2.1.4. *Work On-Demand Via Apps*

Una última terminología adicional que estimamos conveniente mencionar previo al análisis y descripción de la *Gig Economy* es el *Work On-Demand Via Apps*, acuñada por Valerio De Stefano (2016).

La expresión en mención alude a una modalidad de trabajo consistente en la ejecución de actividades tradicionales, cuyo requerimiento ha sido canalizado a través de Plataformas Digitales. Para ello, estas últimas son controladas por entidades que, a su vez, aseguran el cumplimiento de estándares mínimo de calidad por parte de los ejecutores del servicio; mediante la selección y gestión de la fuerza de trabajo (De Stefano, 2016).

En ese orden de ideas, para efectos de la presente investigación, el *Work On-Demand Via Apps* deberá ser entendido como una novedosa modalidad de trabajo, consistente en la ejecución de determinados servicios de manera presencial<sup>35</sup>, de corta duración, que han sido requeridos por medio de la utilización de Plataformas Digitales. Cabe precisar que, representando una modalidad de trabajo, el *Work-On-Demand Via Apps* no representará una variante del modelo de negocio de plataformas.

Conforme se advierte, el *Crowdwork* – antes detallado – y el *Work On-Demand Via Apps* presentan determinadas características que pueden generar confusión en su diferenciación e identificación. En razón de ello, a continuación se detallan las principales diferencias entre ambas modalidades de trabajo:

- El *Work On-Demand Via Apps* implica la ejecución de actividades tradicionales que requieren la presencia física del proveedor; mientras que el *Crowdwork* conlleva la realización de tareas mayoritariamente virtuales, no habiendo un contacto físico entre cliente consumidor y colaborador proveedor, salvo excepciones.

---

<sup>35</sup> Citando nuevamente a Valerio De Stefano (2016), el autor indica que los trabajos o tareas del *Work On-Demand Via Apps* se encuentran relacionados a actividades tradicionales, como son el transporte, limpieza, realización de mandados e, inclusive, determinadas formas de trabajo de oficina (por ejemplo, mecanografía, fotocopista, etc.).

- Los servicios que se brindan a través de las Plataformas Digitales del *Work On-Demand Via Apps* corresponden a la ejecución de actividades tradicionales, generadas por la necesidad específica que pudiera presentar una persona en un momento determinado.

En cambio, el *Crowdwork* se encuentra ligado al trabajo ejecutado a partir del *Crowdsourcing* de un proceso o trabajo, por las necesidades que pueda presentar una entidad o una persona.

Sin perjuicio de las diferencias descritas, y pese a que Valerio De Stefano (2016) no vincula la expresión *Work On-Demand Via Apps* con la *Crowd Economy* antes detallada, consideramos apropiado afirmar que esta modalidad de trabajo también se basa en la existencia de la *Crowd Economy*. Ello con ocasión a la forma en que se organiza el trabajo; esto es, en la intermediación a gran escala con una masa de potenciales colaboradores oferentes capaces de ejecutar un servicio solicitado.

De igual manera, consideramos pertinente señalar que la expresión *Work On-Demand Via Apps* también se acoge a la naturaleza de la *On-Demand Economy*, siendo que los servicios son intermediados y ejecutados en base a un requerimiento efectuado de manera primigenia por un cliente consumidor.

## **2.2. La *Gig Economy***

Habiéndose detallado y delimitado la naturaleza y características de las principales variantes del modelo de negocio de plataformas, así como algunas modalidades de trabajo surgidas en el marco de la Tercera/Cuarta Revolución Industrial, corresponde analizar aquella variante vinculada a la materia de la presente investigación, esto es, la *Gig Economy*.

### **2.2.1. ¿Qué es la *Gig Economy*?**

Al igual que las terminologías estudiadas previamente, la *Gig Economy* no es ajena a la falta de una concepción unificada. Diversos autores alrededor del globo dan un entendimiento distinto a esta expresión, asemejándola o comprendiéndola dentro de

conceptos como Economía Colaborativa (Alfonso Sánchez, 2016), *Sharing Economy* (Rauch y Schleicher, 2015), *On-Demand-Economy* (Raso Delgue, 2016), *Crowdwork* y *Work-On-Demand Via Apps* (Alfonso Sánchez, 2016; De Stefano, 2016; Raso Delgue, 2016). Para mayor detalle sobre lo indicado véase la Tabla N° 3.

Pese a estas contradicciones conceptuales, la totalidad de autores concuerdan en relacionar a la *Gig Economy* con la posibilidad de prestar servicios a través de la utilización de las Plataformas Digitales.

Considerando las diversas nociones que se tienen sobre la *Gig Economy*, adoptando la metodología utilizada en el análisis de las otras variables del modelo de negocio de plataformas a que se ha hecho referencia previamente, en las líneas siguientes se proporcionarán nociones sobre su concepción y su categorización, concluyendo finalmente con la postura adoptada para efectos de la presente investigación.

**TABLA N° 3**

AUTOR(A)	DEFINICIÓN
Alfonso Sánchez, R. (2016)	La expresión “economía de bolos” ( <i>gig economy</i> ) hace referencia al “ <i>crowdwork</i> ” y al “ <i>work-on-demand via apps</i> ”, formulas en las que la oferta y demanda de trabajo se realiza <i>online</i> o a través de aplicaciones móviles, proporcionando oportunidades de trabajo y horarios flexibles a los sujetos (...), no deja de ser sólo una parcela – importante – de la economía colaborativa.
Bulchand, J. y Melián, S. (2017)	(...) hace referencia, sobre todo, al hecho de la realización de pequeñas tareas de índole variada.
De Ruyter, A., Brown, M. y Burgess, J. (2019)	El <i>Gig Work</i> , como una forma de empleo autónomo, (...) es un fenómeno del mercado laboral contemporáneo, análogo al presente siglo. (...) El <i>Gig Work</i> puede ser encontrado a través de una gama de sectores que implican la prestación personal de servicios a través de plataformas basadas en la <i>web</i> .
De Stefano, V. (2016)	La <i>Gig Economy</i> es entendida a través de sus principales formas de trabajo, que son el <i>Crowdwork</i> y el <i>Work-On-Demand Via Apps</i> .
Muntaner, C. (2018)	(...) tipo de trabajo contingente en que los empleadores, trabajadores y clientes usan plataformas en línea o aplicativos móviles para realizar transacciones.
Raso Delgue, J. (2016)	(...) economía de los pequeños encargos o mini empleos, que se expresa principalmente a través de dos modalidades: las plataformas comunitaria – <i>crowdwork</i> – y el trabajo sobre demanda a través de las llamadas “aplicaciones” – <i>work-on-demand via apps</i> –.

Rinne, A. (2017)	Se encuentra enfocado en la participación de la fuerza de trabajo y la generación de ingresos a través de “gigs”, que son proyectos individuales o tareas para las que un trabajador es contratado.
------------------	---

## A) Nociones sobre su concepción

Existe unanimidad respecto al entendimiento de la *Gig Economy* como una forma novedosa de prestación de servicios, a través de la utilización de las Plataformas Digitales como canal intermediador de la oferta y demanda.

Algunos autores agregan que dicha prestación de servicios se desarrolla principalmente por medio de dos modalidades de trabajo, que son el *Crowdwork* y el *Work-On-Demand Via Apps* (Alfonso Sánchez, 2016; De Stefano, 2016; Raso Delgue, 2016).

Teniendo en consideración las concepciones dadas a dichas expresiones anteriormente, se identifica que, de acuerdo con los autores citados en el párrafo anterior, la *Gig Economy* se configura de la manera siguiente:

- A través del *Crowdwork*, siendo que la demanda de un determinado servicio, consistente en una tarea o micro tarea de diversa complejidad que requiere ser ejecutado de manera *online*, es trasladada mediante una Plataforma Digital a una masa de potenciales colaboradores proveedores aptos para ejecutar la misma. Para ello, se habilita al cliente solicitante a seleccionar al colaborador que más se acomode a sus necesidades, o se le designa automáticamente a uno.
- A través del *Work On-Demand-Via Apps*, siendo que un determinado servicio tradicional, que requiere ser ejecutado de manera *offline*, es canalizado hacia un potencial colaborador proveedor apto para su realización. Para ello, la canalización del requerimiento y la selección del proveedor es realizado a través de una Plataforma Digital, siendo este el medio de conexión entre el cliente solicitante y la masa de potenciales proveedores.

Adicional a lo expuesto, otros autores destacan que la *Gig Economy* consiste en la realización de servicios de corta duración, calificándolos como “pequeños encargos” o “mini empleos” (Bulchand y Melián, 2017; Raso Delgue, 2016); así como que la ejecución de las referidas tareas se desarrolla en un ámbito de autonomía, sin existir ninguna clase de subordinación ante las personas y/o entidades involucradas en el proceso (De Ruyter et al., 2019; Muntaner, 2018).

Según los autores precitados, se identifica que la *Gig Economy* facilita la ejecución de servicios de un bajo nivel de complejidad, que puedan ser desarrollados y culminados en períodos breves de tiempo. A su vez, tales servicios son ejecutados en un marco de autonomía, no constituyéndose una relación laboral entre el colaborador ejecutor del servicio y la empresa titular de la Plataforma Digital, ni con el cliente solicitante.

Lo indicado hasta este punto permite denotar el análisis que han efectuado algunos autores sobre la *Gig Economy* desde distintos focos, e identificar a partir de ello determinadas características sobre aquella.

De igual modo, permite advertir que no existe una concepción unificada sobre la presente variante. La misma es entendida de diversas formas, sobre las cuales es pertinente precisar que no necesariamente son contradictorias, según se podrá verificar más adelante.

Previo a adoptar una postura a ser considerada en la presente investigación, corresponde hacer mención del desenvolvimiento y categorización de la *Gig Economy* en modelo de negocio de plataformas.

## **B) Nociones sobre su categorización en el modelo de negocio de plataformas**

De acuerdo con las definiciones descritas en la Tabla N° 3, así como del contenido de los textos de los autores citados, se identifica que la *Gig Economy* ha sido entendida y categorizada de diversas formas:

- Algunos autores señalan que la *Gig Economy* es una expresión que se encuentra comprendida en el fenómeno denominado Economía Colaborativa o *Sharing Economy*, representando una modalidad de este último (Alfonso Sánchez, 2016; Rauch y Schleicher, 2015).
- Otros autores afirman que la *Gig Economy* representa un supuesto de las Plataformas Digitales que funcionan bajo los principios de la *On-Demand Economy* (Raso Delgue, 2016).
- Por su parte, un grupo adicional de autores lo asemejan con los conceptos de *Crowdwork* y *Work-On-Demand Via Apps*, señalando que se exterioriza a través de estos (Alfonso Sánchez, 2016; De Stefano, 2016; Raso Delgue, 2016).

Similar a las terminologías y expresiones estudiadas previamente, se identifica que tampoco existe un criterio único sobre los alcances de la *Gig Economy*.

### **C) Conclusiones**

Teniendo en consideración los puntos de vista de diversos autores, en las líneas siguientes se procede a definir qué es la *Gig Economy* y cómo se encuentra categorizada, para efectos de la lectura y entendimiento de la presente investigación.

Respecto a su concepción, esta variante deberá ser entendida como un mecanismo para intermediar la solicitud y ejecución de determinadas tareas, recados y/o servicios, los cuales podrán ser llevados a cabo de manera *online* u *offline*. Para ello, dichos recados y/o servicios deberán haber sido puestos de conocimiento de una masa de potenciales colaboradores proveedores, a partir de las solicitudes ingresadas por una masa de clientes solicitantes. Todo ello a través de la utilización de una Plataforma Digital.

La *Gig Economy* se constituye como aquella modalidad de intermediación de servicios que se desenvuelve a través de un mercado digital, siendo este último facilitado por

una Plataforma Digital. De dicho modo, la Plataforma es la que organiza la oferta y demanda de los servicios, conectando a colaboradores y clientes.

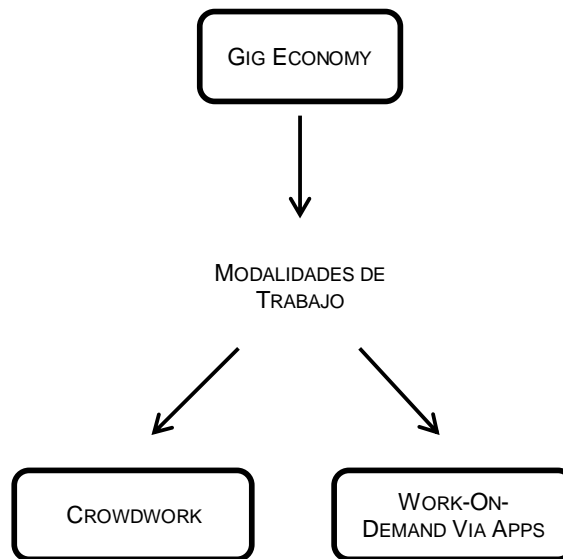
Ahora bien, respecto a la naturaleza de los servicios y el modo en que estos se exteriorizan en el marco de la *Gig Economy*, compartimos lo señalado por los autores Rosalía Alfonso Sánchez (2016), Valerio De Stefano (2016) y Juan Raso Delgue (2016), que indican que la variante bajo comentario se desenvuelve a través del *Crowdwork* y del *Work-On-Demand Via Apps*.

Lo indicado por cuanto que dichas modalidades de trabajo hacen referencia expresa a la ejecución de tareas lucrativas sobre la base de un requerimiento efectuado por medio de una Plataforma Digital. En otras palabras, representan las modalidades de trabajo bajo las cuales pueden ejecutarse los servicios contratados a través de las Plataformas Digitales de la *Gig Economy*.

En razón de lo expuesto, para efectos de encontrarnos ante servicios que se desarrollan en el marco de la *Gig Economy*, la naturaleza de las tareas y/o recados deberán cumplir con los siguientes estándares:

- En el caso del *Crowdwork*, deberán representar actividades de baja complejidad y rápida ejecución, como son las labores vinculadas a la etiqueta de fotos, valoración de la idoneidad de un sitio o texto, la realización de encuestas, entre otros (De Stefano, 2016). Sin embargo, en determinados casos, se admite que se trate de actividades de mayor envergadura y complejidad, como es la creación de un logo, el desarrollo de un sitio web, el proyecto inicial de marketing de una campaña, entre otros (De Stefano, 2016).
- En el caso del *Work-On-Demand Via Apps*, deberán representar actividades tradicionales, como el transporte urbano de pasajeros, labores de limpieza, realización de mandados, determinadas formas de trabajo de oficina, entre otros (De Stefano, 2016).

## GRÁFICO N° 8



La definición propuesta a la *Gig Economy* puede acarrear a la interrogante sobre cuál sería la diferencia respecto de aquellas empresas tradicionales dedicadas efectivamente a la prestación de servicios de manera directa<sup>36</sup>.

La diferencia radica en la utilización de una Plataforma Digital para llevar a cabo la intermediación de los servicios, lo cual constituye la naturaleza misma de la *Gig Economy*. En principio, nos encontramos frente a una base de datos que únicamente interconecta clientes y colaboradores, no encontrándose la empresa titular de la Plataforma Digital dedicada a un negocio específico propiamente dicho.

Continuando con las conclusiones, respecto a la afirmación de que las tareas de la *Gig Economy* se desarrollan en un ámbito de autonomía (De Ruyter et al., 2019; Muntaner, 2018), consideramos que ello resulta debatible.

Ello toda vez que en determinadas Plataformas Digitales intervienen factores que conllevan a un cuestionamiento sobre la existencia o no de la figura de la subordinación y, consecuentemente, de un vínculo laboral. Ello será detallado más

---

<sup>36</sup> Por ejemplo, las denominadas Agencias de Taxi, que cuentan con personal al cual designan para la ejecución de labores ante las solicitudes de eventuales clientes; o de las Agencias de Empleo, que facilitan el contacto entre solicitantes de servicios con personas interesadas en ejecutar aquellos.



adelante en la presente investigación, siendo que representa la interrogante general de la misma.

Ahora bien, respecto a la categorización de la *Gig Economy*, se hizo mención de las posiciones de Rosalía Alfonso Sánchez (2016) y Daniel Rauch y David Schleiche (2015), así como de Juan Raso Delgue (2016), que vinculan a la *Gig Economy* con la Economía Colaborativa y la *On-Demand Economy*. A continuación nuestros comentarios sobre dichas categorizaciones:

- Con relación a la vinculación con la Economía Colaborativa o *Sharing Economy*, cabe tener en consideración que en la presente investigación se ha optado por definir a esta última como una variante en la cual, en principio, no existe un fin de lucro entre las personas particulares que intervienen en la ejecución de una determinada actividad, siendo el lucro un elemento accesorio. Lo señalado independientemente del hecho que la Plataforma Digital que permita la interconexión entre los particulares tenga un fin monetario, cobrando o no la empresa titular una comisión por su utilización.

Siendo que la *Gig Economy* hace referencia a un modelo de negocio basado en la realización de trabajos mayoritariamente esporádicos, existiendo claramente una finalidad lucrativa entre los particulares intervinientes, se advierte que esta contraviene la naturaleza no lucrativa y cooperativa de la Economía Colaborativa. Consecuentemente, no resulta admisible considerar a la *Gig Economy* como una modalidad de aquella.

- Con relación a la vinculación con la *On-Demand Economy*, conforme fue expresado previamente, este deberá ser entendido como un término-paraguas, por cuanto comprende a todas aquellas variantes del modelo de negocio de plataformas que se caracterizan por la intermediación de la oferta y demanda de determinados bienes y/o servicios, originada en el requerimiento inicial efectuado por el denominado cliente consumidor, a través de la utilización de una Plataforma Digital.

En ese sentido, siendo que la base de la *Gig Economy* es la existencia de una Plataforma Digital que funge de intermediaria entre el cliente y el colaborador, interconectando a ambas partes para la ejecución de un servicio a partir de un requerimiento inicial efectuado por el cliente, consideramos adecuado comprender al presente modelo de negocio en los alcances de la *On-Demand Economy*.

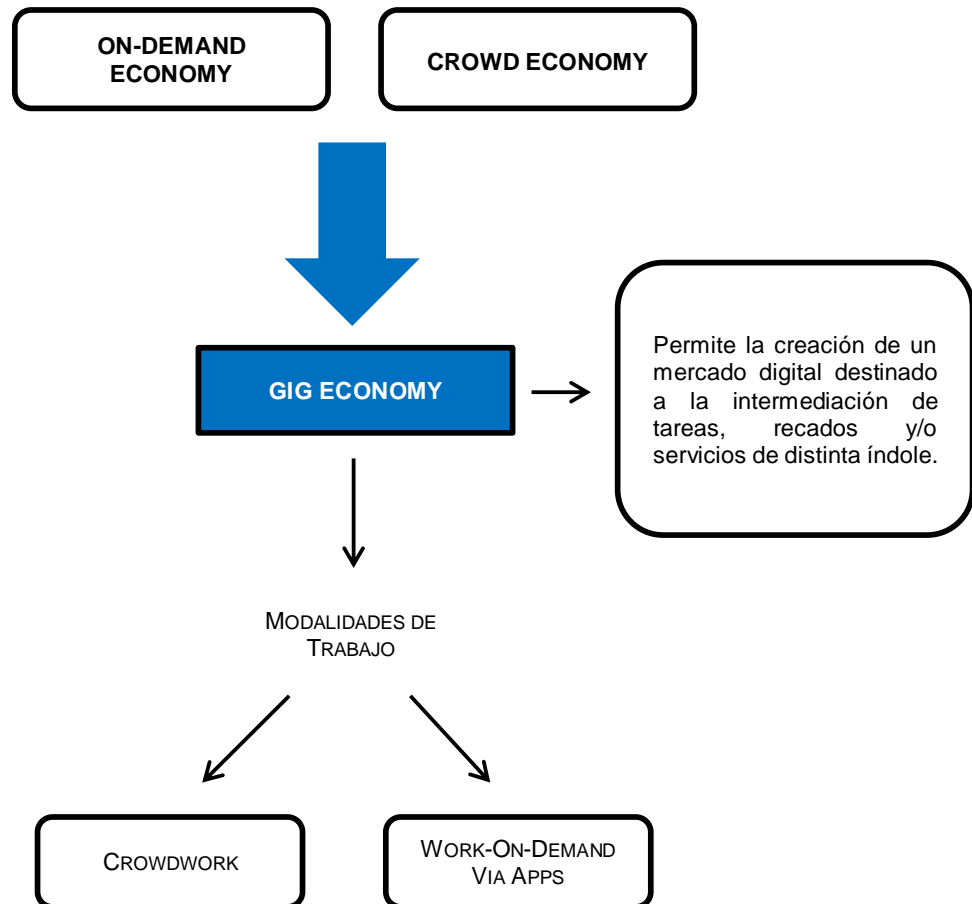
- De manera adicional a lo expuesto, cabe destacar que la *Gig Economy* deberá entenderse también como íntimamente vinculada a la *Crowd Economy*. Ello por cuanto que la *Gig Economy* se exterioriza principalmente a través de dos formas de trabajo, que son el *Crowdwork* y el *Work On-Demand Via Apps*, los cuales a su vez son fenómenos característicos de la *Crowd Economy*.

Es pertinente recordar que el *Crowdwork* y el *Work On-Demand Via Apps* son considerados característicos de la *Crowd Economy* por desarrollarse a través de Plataformas Digitales que permiten la interconexión en red de masas de clientes solicitantes y colaboradores proveedores de servicios.

Por lo expuesto, y según se detalla en el Gráfico N° 9, se concluye que la *Gig Economy* representa un mecanismo característico de la Tercera/Cuarta Revolución Industrial, que permite la creación de un mercado digital destinado a la intermediación de tareas, recados y/o servicios de distinta índole, para su ejecución de manera *online* u *offline*, según se traten de actividades ligadas al *Crowdwork* o al *Work-On-Demand Via Apps*, respectivamente.

Encontrándose dentro de lo que denominamos modelo de negocio de plataformas, la *Gig Economy* se diferencia también por contener la esencia de la *On-Demand Economy* y de la *Crowd Economy*; esto es, por encontrarse enfocada en la intermediación de servicios específicos a partir de la existencia de un requerimiento inicial, y por la utilización de masas de personas para llevar a cabo dicha intermediación. Lo indicado a través de la utilización de una Plataforma Digital.

**GRÁFICO N° 9**



Teniendo presente la postura adoptada, se permite dilucidar los siguientes elementos característicos de la *Gig Economy*:

- Comprende la prestación de servicios tradicionales, bajo el marco de la denominada *Work-On-Demand via Apps*; o de servicios virtuales, bajo el marco del denominado *Crowdwork*.
- La oferta y demanda del servicio se canaliza a través de una Plataforma Digital.
- Mayoritariamente, implica el desarrollo de servicios de corta duración y baja complejidad. Sin embargo, consideramos que en determinados supuestos se admite la ejecución de servicios de mayor complejidad.
- En principio, los servicios son proporcionados de manera autónoma, no generándose vínculo laboral alguno.

- Exterioriza los elementos característicos de la *On-Demand Economy* y de la *Crowd Economy*.

#### **D) Plataformas Digitales de la *Gig Economy***

Para efectos de un mejor entendimiento de los alcances de la *Gig Economy*, resulta conveniente hacer alusión a una Plataforma Digital que se desenvuelva en el marco de dicha variante.

En el ámbito nacional existe una diversidad de Plataformas Digitales dedicadas a la intermediación de servicios lucrativos, sea que los mismos se ejecuten de manera *online* u *offline*. Sin embargo, para los fines del presente apartado, resulta relevante hacer alusión a una de las más conocidas en el mercado: Uber.

La Plataforma Uber basa su funcionamiento, en principio, en la intermediación de servicios de transporte urbano de pasajeros<sup>37</sup>. De dicho modo, por medio de esta, una persona interesada en recibir un servicio de transporte podrá ingresar a la Plataforma Digital y solicitar ello, a partir de lo cual será conectado en tiempo real con un colaborador disponible. Para ello, tanto la persona interesada como el colaborador que ejecutará el servicio deberán encontrarse registrados ante la Plataforma Uber.

Adicionalmente a la interconexión en red, Uber fija los precios que se cobrarán por cada servicio, en función a la distancia del recorrido, a la hora en la cual se solicita el servicio, a la calidad del vehículo, entre otros aspectos.

De igual manera, la Plataforma bajo comentario invita a los clientes a calificar los servicios ofrecidos por los colaboradores choferes, generándose a partir de ello un historial de calificaciones para estos últimos<sup>38</sup>. Por medio de estas medidas, Uber

---

<sup>37</sup> De acuerdo lo indica la Plataforma Digital Uber en sus "Términos y Condiciones": "Los servicios constituyen una plataforma de tecnología que permite a los usuarios de aplicaciones móviles de Uber o páginas web proporcionadas como parte de los Servicios (...) organizar y planear el transporte y/o servicios de logística con terceros proveedores independientes de dichos servicios, incluidos terceros transportistas independientes y terceros proveedores logísticos independientes, (...)." (Recuperado el 8 de mayo de 2021 de: <https://www.uber.com/legal/es/document/?name=general-terms-of-use&country=peru&lang=es>).

<sup>38</sup> De acuerdo lo indica la Plataforma Digital Uber en sus "Guías Comunitarias de Uber Latinoamérica y el Caribe (excepto Brasil)": "En todas nuestras apps, los Socios Conductores, usuarios (...) pueden dar y recibir calificaciones, y brindar comentarios sobre el viaje." (Recuperado el 8 de mayo de 2021 de: <https://www.uber.com/legal/es/document/?country=peru&lang=es&name=general-community-guidelines>).

asegura determinados márgenes de calidad y seguridad en la prestación de los servicios.

Lo expuesto permite advertir que la Plataforma Uber representa un mercado digital de servicios de transporte urbano de pasajeros, mismos que se ejecutan bajo la modalidad de *Work-On-Demand Via Apps*. Para ello, los colaboradores de la Plataforma ejecutan sus servicios en un marco de autonomía, no generándose vínculo laboral alguno con la empresa titular de la Plataforma, ni con los clientes solicitantes.

Según se verifica, nos encontramos ante un claro ejemplo de una Plataforma Digital que se desenvuelve en el marco de la *Gig Economy*.

### **2.2.2. Variantes del modelo de negocio de plataformas y la *Gig Economy***

En el presente Capítulo se han detallado una diversidad de variantes del modelo de negocio de plataformas y modalidades de trabajo que pueden configurarse en el desarrollo de estas.

Considerando la carencia de una concepción y categorización unificada de cada uno de los mencionados en la doctrina nacional e internacional, se optó por brindar una postura personalizada para efectos de la lectura y entendimiento del presente trabajo de investigación. Lo indicado con el objetivo de identificar adecuadamente qué Plataformas Digitales son calificadas como parte de la *Gig Economy*, por cuanto es en estas que se enfoca la investigación.

Durante la explicación de cada una de las expresiones estudiadas, se ha podido apreciar que las mismas no son totalmente independientes entre sí y que, por el contrario, pueden encontrarse íntimamente ligadas unas de otras. Inclusive, algunas expresiones representan parte de la esencia o características de lo que denominamos variantes del modelo de negocio de plataformas.

En razón de ello, mediante el Gráfico N° 10 se pretende facilitar la diferenciación entre cada una de las terminologías y expresiones a que se ha hecho referencia previamente.

Elo permitirá identificar y comprende fácilmente qué Plataformas Digitales se desarrollan en el marco de la *Gig Economy* y, consecuentemente, se encuentran dentro de los alcances a ser analizados en la presente investigación.

Finalmente, cabe reiterar que la estructura y descripciones contenidas en la presente investigación se han desarrollado a partir de una postura personalizada adoptada sobre cada terminología y expresión, generada a partir de una lectura sistemática de la doctrina nacional e internacional con que se cuenta. Lo indicado en función a una inexistente concepción generalizada y uniforme sobre aquellas.

Por lo mismo, las concepciones y posiciones adoptadas podrían resultar contradictorias con otras establecidas por autores estudiosos de la materia. Considerando el carácter novedoso de las terminologías estudiadas, no existe unanimidad en cuanto a su entendimiento y alcances.

El objetivo del presente Capítulo se centra en dar a entender que la totalidad de Plataformas Digitales presentes en el mercado no dan lugar necesariamente a la *Gig Economy*. A fines de determinar ello se deberá analizar en preliminarmente la naturaleza de la Plataforma.

## GRÁFICO N° 10

### CARACTERÍSTICAS DEL MODELO DE NEGOCIO DE PLATAFORMAS

#### ON-DEMAND ECONOMY

Representa la posibilidad de intermediar la oferta y demanda de bienes y/o servicios a través de una Plataforma Digital, permitiendo la satisfacción de un determinado requerimiento.

#### CROWD ECONOMY

Consiste en la utilización de masas de oferentes y masas de consumidores para posibilitar la intermediación de la oferta y demanda de bienes y/o servicios a través de una Plataforma Digital a gran escala.



### VARIANTES DEL MODELO DE NEGOCIO DE PLATAFORMAS

#### GIG ECONOMY

Permite la creación de un mercado digital destinado a la intermediación de tareas, recados y/o servicios de distinta índole, para su ejecución de manera *online* u *offline*, teniéndose como objetivo principal la obtención de un lucro.



#### ECONOMÍA COLABORATIVA

Consiste en la cesión, compartición, intercambio y/o renta de bienes y/o servicios, sobre la utilización de bienes infrautilizados; ejecutada a través de una Plataforma Digital que funge de intermediadora entre los oferentes y consumidores, con el uso de la internet, sin existir un ánimo de lucro directo en el prestador del servicio.

Para dichos efectos, el bien y/o servicio será ofrecido primigeniamente por los oferentes, siendo seleccionado por los consumidores de manera posterior. Excepcionalmente, se admite que el bien y/o servicio sea proporcionado por un oferente ante la solicitud de un consumidor.

### MODALIDADES DE TRABAJO DE LA GIG ECONOMY

#### CROWDWORK

Consiste en la realización de tareas virtuales o, de manera excepcional, presenciales, generadas a partir del *Crowdsourcing* de un servicio en una Plataforma Digital.

#### WORK-ON-DEMAND VIA APPS

Consiste en la ejecución de determinados servicios de manera presencial, de corta duración, que han sido requeridos por medio de la utilización de Plataformas Digitales.

### CAPÍTULO III: MARCO LEGAL

Para efectos de dar una respuesta a la interrogante materia del presente trabajo de investigación, esto es, la posible aplicación del marco del Derecho Laboral a los servicios presenciales prestados bajo el modelo de la *Gig Economy* en el Perú, resulta de suma importancia consolidar adecuadamente las nociones de las siguientes tres variables, surgidas de la interrogante indicada:

- La *Gig Economy*, conceptualizándose la variante del modelo de negocio y delimitando sus características y alcances;
- El trabajo subordinado o dependiente, identificándose en qué supuestos se genera este y, consecuentemente, se crea un vínculo laboral; y,
- El trabajo autónomo o independiente, identificándose, igualmente, en qué supuestos se genera este y, consecuentemente, se crea un vínculo civil.

Considerando que en el Capítulo anterior ya se ha dado tratamiento a la primera de las variables señaladas, que es la *Gig Economy*, en el presente Capítulo se procederá a analizar las dos variables adicionales, que son el trabajo subordinado o dependiente y el trabajo autónomo o independiente.

Para ello, previo al análisis individual de estas dos modalidades de trabajo, con la finalidad de delimitarlas adecuadamente, resulta necesario comprender su ubicación dentro del denominado trabajo humano<sup>39</sup> (Neves Mujica, 2018).

Al respecto, cabe remitirse a las anotaciones realizadas por el citado autor, que entiende al trabajo humano como cualquier acción consciente que fuere llevada a cabo por un sujeto, sea esta de naturaleza intelectual y/o manual. Adicionalmente, indica el autor que dicho trabajo humano podrá ser clasificado según la finalidad que mantenga, sea como no productivo o productivo.

---

<sup>39</sup> En las líneas siguientes se procederá a detallar los diferentes tipos de trabajo existentes, teniendo como base lo expresado por Javier Neves Mujica (2018); así como las nociones brindadas por Javier Arévalo Vela (2008).



Con relación al trabajo no productivo, este se encuentra referido a toda aquella actividad que fuere realizada sin mantener una finalidad económica<sup>40</sup>. Se encuentra comprendido en esta modalidad, además, lo que un sujeto pueda producir para su propio consumo.

Por su parte, *a contrario sensu*, el trabajo productivo comprende las actividades que persiguen un fin económico; esto es, que generen una ganancia a favor del sujeto que lo realice, sea en dinero, especie u otros. Es de señalar que, para efectos que un trabajo sea calificado como productivo, únicamente se requerirá que este sea susceptible de generar una ganancia, no siendo necesario que dicha ganancia efectivamente se logre. Ahora bien, el trabajo productivo podrá ser por cuenta propia o por cuenta ajena.

El trabajo por cuenta propia corresponde a aquel que es realizado por un sujeto con ocasión a la iniciativa de este; es decir, sin la intervención de un tercero que solicite la ejecución de dicho trabajo. Por ello, en el presente supuesto, el sujeto que realiza el trabajo será el titular de los bienes o servicios que se produjeran.

En cambio, el trabajo por cuenta ajena hace referencia a aquel que es realizado por un sujeto por encargo de un tercero. En ese sentido, en el presente caso, el tercero que ordena la realización de un trabajo determinado será el titular de los bienes o servicios que se produjeran, otorgando – mayormente – una contraprestación al sujeto que los hubiere producido. La presente modalidad de trabajo reconoce, por su parte, dos supuestos para su exteriorización, que son el trabajo forzoso y el trabajo libre.

Al respecto, previo al tratamiento de los supuestos indicados, cabe señalar que, en principio, ningún sujeto está legalmente obligado a trabajar<sup>41</sup>; por el contrario, la Constitución Política del Perú reconoce el derecho a trabajar libremente<sup>42</sup>, a decisión unilateral de cada persona.

---

<sup>40</sup> Un clásico ejemplo del trabajo no productivo es el voluntariado.

<sup>41</sup> Véase el artículo 23° de la Constitución Política del Perú, que establece lo siguiente: “(...) *nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento.*”

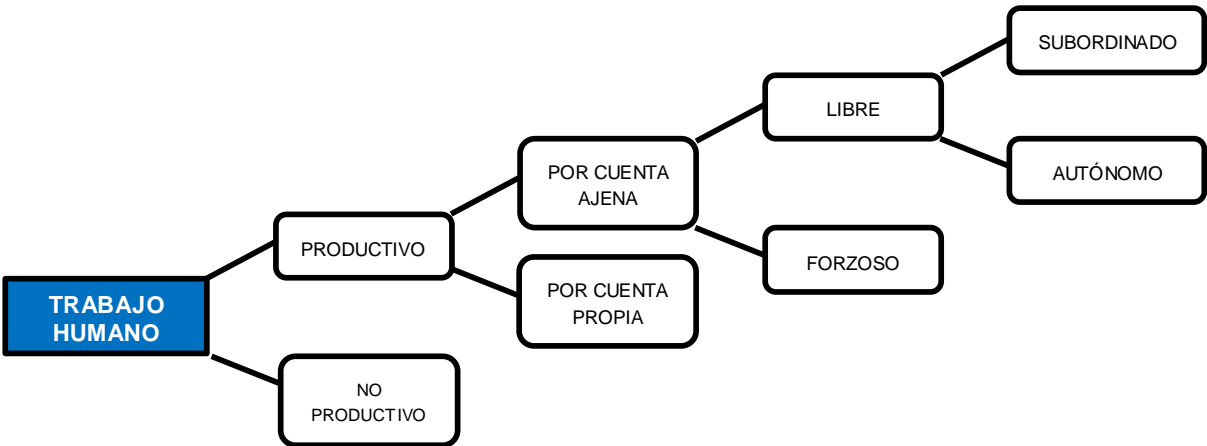
<sup>42</sup> Véase el numeral 15) del artículo 2° de la Constitución Política del Perú, que establece lo siguiente: “*Toda persona tiene derecho: (...) 15) A trabajar libremente, con sujeción a la Ley.*”

Considerando lo indicado, el trabajo forzoso hace alusión a aquellas actividades que fueren ejecutadas sin la mediación de la voluntad del sujeto que las realiza, bajo amenaza de sufrir una pena cualquiera, reconocidas legalmente<sup>43</sup>.

Por su parte, el trabajo libre se encuentra referido a aquellas actividades que son ejecutadas a favor de un tercero, mediando la plena voluntad del prestador del servicio. En ese orden de ideas, al obligarse un sujeto a desarrollar una tarea determinada a partir de la suscripción de un contrato, sea civil o laboral, este sujeto se encontrará exteriorizando el supuesto de trabajo libre.

Finalmente, a modo de conclusión del esquema de los tipos de trabajo – sobre ello, véase el Gráfico N° 11 –, se advierte que el trabajo libre podrá ser desarrollado de manera subordinada o de manera autónoma, las cuales representan las manifestaciones que serán analizadas en el presente Capítulo.

**GRÁFICO N° 11**



Fuente: Alonso Olea, M. y Casas Baamonde, M.E. (como se citó en Neves Mujica, 2018).

Con ello, a continuación se procederá a detallar a grandes rasgos en qué consiste el trabajo subordinado o dependiente y el trabajo autónomo o independiente, diferenciándose adecuadamente a ambos tipos de trabajo.

<sup>43</sup> Algunos ejemplos del trabajo forzoso, a decir de Javier Arévalo Vela (2008), son el servicio militar obligatorio, las obligaciones cívicas normales y el trabajo penitenciario.

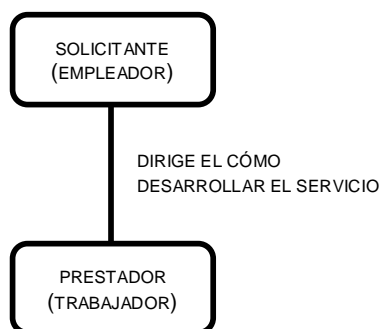
### 3.1. Trabajo subordinado

Conforme ha sido expuesto, el trabajo subordinado y el trabajo autónomo representan dos manifestaciones del trabajo humano.

Al respecto, las diferencias entre uno y otro radican en la posición que mantiene un sujeto sobre el otro (Neves Mujica, 2018). En otras palabras, su diferenciación se identifica a partir de la relación existente entre el prestador del servicio y el solicitante del mismo.

Con relación al trabajo subordinado, este se encuentra referido al trabajo que es efectuado bajo una relación vertical entre el solicitante del servicio y el prestador de este – véase el Gráfico N° 12 –.

**GRÁFICO N° 12**



Y es que, en la presente modalidad, el trabajo es ejecutado en concordancia con las directrices, indicaciones y administración del solicitante. Ello debido a que el prestador del servicio se encuentra sometido al solicitante, con ocasión – mayormente – a la existencia de un vínculo laboral.

Es en este punto que se identifica que el Derecho Laboral interviene para regular el trabajo subordinado; o bien, de acuerdo lo señala acertadamente Javier Arévalo Vela (2008), interviene para regular el trabajo que reúne los siguientes caracteres, expuestos anteriormente:

- Ser un trabajo personal;
- Ser un trabajo productivo;
- Ser un trabajo por cuenta ajena;
- Ser un trabajo libre; y,
- Ser un trabajo dependiente.

Sin perjuicio de los caracteres detallados, conforme será señalado más adelante, la figura de la subordinación o dependencia resulta ser la característica definitoria al momento de identificar en qué supuestos de trabajo deberá intervenir el Derecho Laboral.

En lo que respecta a dicha rama del Derecho, se advierte que su creación y aplicación en los servicios ejecutados de manera subordinada se basó en la necesidad de equilibrar y regular las relaciones entre empleadores y trabajadores.

Dicha afirmación se basa en lo establecido por diversos autores, entre ellos, por Alarcón Salas et al. (2016), que concluyen que el Derecho Laboral tiene como objetivo principal reconducir la relación desigual entre el solicitante y el prestador de un servicio a la figura jurídica del contrato de trabajo, siendo a través de sus regulaciones que procura introducir equilibrios que limiten el poder del solicitante.

Lo indicado – la desigualdad existente – puesto que en las relaciones laborales existe un notorio distanciamiento entre la posición del solicitante del servicio – entiéndase empleador – y el ejecutor del mismo – entiéndase trabajador –; distanciamiento fundado en la diferenciación del poder económico de cada una de las partes.

Sobre ello, a decir de Javier Neves Mujica (2018), los trabajadores y los empleadores son estructuralmente desiguales, siendo que los trabajadores no tienen poder económico mientras que los empresarios sí. Es por dicho motivo, y por la escasez de

demanda de trabajo, que los trabajadores tienden a someterse a las disposiciones que establezca un empleador, por más precarias que estas pudieren ser.

Conforme ha sido recalcado hasta este punto, el Derecho Laboral se encarga de tutelar y proteger los derechos de las personas que prestan servicios dentro de los márgenes del trabajo subordinado, siendo que por dicha naturaleza se configura la existencia de una relación laboral.

He allí la importancia, para efectos de la presente investigación, de comprender cabalmente la figura de la subordinación y el modo en que esta se manifiesta. Conocer dichas nociones permitirá verificar si la subordinación se encuentra presente en los servicios que se prestan en el marco de la *Gig Economy*.

Ahora bien, resulta necesario destacar que, a fin que se reconozca efectivamente la existencia de una relación laboral – y, por tanto, la protección del Derecho Laboral – se requiere la presencia de elementos adicionales a la subordinación; en específico, de dos elementos esenciales que confluyen con esta última, que son la prestación personal y la remuneración.

Por ello, a continuación, se procederá a detallar los elementos esenciales que configuran la existencia de un vínculo laboral y, consecuentemente, la existencia de un trabajo subordinado tutelado por el Derecho Laboral.

### **3.1.1. Elementos esenciales del vínculo laboral**

El Derecho Laboral reconoce en su legislación<sup>44</sup> y jurisprudencia<sup>45</sup> tres elementos esenciales que deberán confluír para configurar la existencia de una relación laboral

---

<sup>44</sup> Véase el artículo 4° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 003-97-TR, que establece lo siguiente: “*En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. (...)*”.

<sup>45</sup> Véase el Tercer Considerando de la Casación N° 1581-97 de la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República, que establece lo siguiente: “*Que, el contrato de trabajo supone la existencia de una relación jurídica que se caracteriza por la presencia de tres elementos substanciales, los cuales son: la prestación personal del servicio, la dependencia o subordinación del trabajador al empleador y el pago de una remuneración periódica, destacando el segundo elemento que es el que lo diferencia sobre todo de los contratos civiles de prestación de servicios y el contrato comercial de comisión mercantil.*”.

válida. Dichos elementos son la prestación personal, la remuneración y la subordinación.

Para ello, conforme se indica, dichos elementos deberán confluír en simultáneo. De no poderse comprobar la presencia de uno de estos, se entenderá que no existe relación laboral entre el prestador del servicio y el solicitante de este.

Reiterando lo expuesto anteriormente, se advierte que el estudio y análisis de los elementos esenciales de un vínculo laboral – especialmente, de la subordinación – resulta primordial para el presente trabajo de investigación. Tomar conocimiento de los alcances de estos elementos permitirá analizar si las relaciones generadas con ocasión a la *Gig Economy* los exteriorizan y, consecuentemente, configuran la existencia de un vínculo laboral.

A continuación, se brinda el detalle de cada uno de los elementos esenciales previamente citados:

#### **A) Prestación personal**

Según lo expone Wilfredo Sanguinetti (como se citó en Toyama Miyagusuku, 2020), la prestación de servicios es “la obligación del trabajador de poner a disposición del empleador su propia actividad laborativa (*operae*), la cual es inseparable de su personalidad (...)” (p. 67).

De otro lado, si bien no brinda una concepción al presente término, la legislación nacional<sup>46</sup> sí determina en qué supuestos la prestación de servicios será de naturaleza laboral: al ser desarrollados en forma personal y directa por el trabajador en su condición de persona natural.

Por lo indicado, se advierte que la prestación personal de servicios, en el ámbito del Derecho Laboral, hace referencia al trabajo que una persona desarrolla a favor de un empleador, con ocasión a la celebración de un Contrato de Trabajo. Adicionalmente,

---

<sup>46</sup> Véase el artículo 5° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, que establece lo siguiente: “Los servicios para ser de naturaleza laboral, deben ser prestados en forma personal y directa sólo por el trabajador como persona natural. (...)”.

conforme se encuentra regulado en la legislación nacional, la prestación en cuestión deberá ceñirse a determinadas características:

- Ser de carácter personal; vale decir, el trabajador contratado será el único habilitado de ejecutar los servicios solicitados por el empleador, no encontrándose facultado de derivar dicho requerimiento a terceros<sup>47</sup>.

Lo señalado en el párrafo anterior se funda en el hecho que el empleador contrata a un determinado trabajador para desarrollar una actividad específica, de acuerdo con las habilidades y conocimientos de dicho trabajador.

- Ser de carácter directo, en el sentido que las actividades deberán ser ejecutadas bajo una relación directa entre el empleador y el trabajador, no interviniendo intermediarios<sup>48</sup>.
- Ser ejecutados por un trabajador que actúa en calidad de persona natural<sup>49</sup>.

Sobre ello, señala Javier Neves Mujica (2018) que “el trabajador es siempre una persona natural, a diferencia del empleador, que puede ser una persona natural (como en el hogar o los pequeños negocios) o jurídica, adoptando cualquier forma asociativa, lucrativa o no.” (p. 33).

En ese orden de ideas, no se admite de manera alguna que exista un vínculo laboral entre personas jurídicas. Y es que, ello contravendría la naturaleza misma del Derecho Laboral, que, conforme ha sido reiterado en distintas ocasiones en el presente trabajo de investigación, es la protección de la “parte

---

<sup>47</sup> La legislación laboral nacional reconoce una excepción a la presente, regulada en el artículo 5° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, que establece lo siguiente:“(…) *No invalida esta condición que el trabajador pueda ser ayudado por familiares directos que dependan de él, siempre que ello sea usual dada la naturaleza de las labores.*”.

En ese orden de ideas, si bien los servicios de naturaleza laboral deberán ser prestados personalmente por el trabajador, se admite que este pueda asistirse de sus familiares. Para dichos efectos, deberá tenerse en consideración la naturaleza del trabajo a ser ejecutado y verificar que la asistencia familiar en el mismo resulte habitual o socialmente aceptado.

<sup>48</sup> Por ejemplo, en el caso de la figura de la intermediación laboral, si bien existe una prestación personal por parte del personal destacado a las oficinas de la empresa usuaria, no se configura una prestación directa entre estos dos sujetos, toda vez que existe una empresa de servicios que se encuentra actuando como intermediaria.

<sup>49</sup> Pese a la que presente característica podría encontrarse comprendida en el carácter personal de la prestación de servicios, consideramos conveniente definirla como una característica independiente.

débil” (Arévalo Vela, 2008) de la relación contractual, siendo esta obligatoriamente una persona natural.

## **B) Remuneración**

La remuneración corresponde al íntegro de lo que el trabajador percibe con ocasión a la prestación de sus servicios a favor del empleador.

Lo señalado se encuentra regulado en la legislación nacional<sup>50</sup>, indicándose, además, que la remuneración podrá ser otorgada en dinero o en especie, y que deberá ser de libre disposición del trabajador.

A partir de ello, se advierte que la remuneración mantiene, a su vez, tres características o aspectos esenciales: la libre disposición, el carácter contraprestativo y su materialización en determinados bienes (Neves Mujica, 2018).

De comprobarse que la entrega de un importe a un trabajador no contemple la totalidad de las características señaladas, se concluirá que dicho importe no representa una remuneración.

Para mayor detalle sobre lo indicado, a continuación se brinda una noción de cada uno de los aspectos en cuestión:

- Con relación a la libre disposición, esta hace alusión al hecho que la remuneración percibida por el trabajador podrá ser utilizada por este de acuerdo con sus intereses propios y su mejor parecer, no interviniendo el empleador en ello.

En ese orden de ideas, el empleador no podrá establecer un destino específico a la remuneración otorgada, ni exigir al trabajador la acreditación de que la misma ha sido utilizada en dicho destino (Neves Mujica, 2018).

---

<sup>50</sup> Véase el artículo 6° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, que establece lo siguiente: “*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. (...)*”.



- Con relación al carácter contraprestativo, este se funda en que la remuneración es otorgada al trabajador con ocasión a la puesta a disposición de sus servicios, o bien en función de los resultados que se obtuvieran de los servicios prestados por este.

Al respecto, es de señalar que la remuneración no se agota en su carácter contraprestativo, siendo que tiene además un carácter social (Alarcón Salas et al., 2016). Dicho carácter social se identifica en las remuneraciones que son otorgadas al trabajador sin existir una prestación efectiva de servicios<sup>51</sup>.

- Con relación a la materialización de la remuneración, según lo indicado en la legislación nacional, esta podrá ser otorgada en dinero o en especie – esto es, mediante el otorgamiento de determinado tipo de bienes –.

Sin perjuicio de ello, Javier Never Mujica (2018) señala que, siendo que la remuneración es de libre disposición, “el bien predominante debe ser el dinero y tratándose de otros objetos solo se aceptan si sirven para el consumo del trabajador o este puede venderlos sin dificultad en el mercado, a un precio equivalente a la suma adeudada.” (p. 39).

De igual manera lo comenta Alarcón Salas et al. (2016), indicando que “la remuneración deberá ser pagada preferentemente en dinero o, en su defecto, en bienes de consumo o de fácil comercialización.” (p. 36).

Por tanto, si bien la legislación nacional no establece en qué proporción podría otorgarse la remuneración en dinero y/o en especie, se deberá preferir su materialización en el primer supuesto. Por su parte, de otorgarse en especie, deberá consistir en bienes de consumo para el trabajador y que, de desearlo este, puedan ser fácilmente comercializados para la adquisición del saldo de la remuneración que se encontrase pendiente de pago.

---

<sup>51</sup> Por ejemplo, el pago de las Gratificaciones Legales por Fiestas Patrias (en los meses de julio) y por Navidad (en los meses de diciembre); el pago del Descanso Vacacional Anual; el pago de la Compensación por Tiempo de Servicios; entre otros.

Es importante precisar que la remuneración podrá ser otorgada en función a la cantidad de tiempo que el trabajador se encuentre a disposición del empleador<sup>52</sup>. En ese sentido, podrá ser otorgada en razón de las horas, días, semanas o meses laborados por parte del trabajador. Ello no enerva el hecho que la remuneración también pueda ser otorgada de acuerdo con los resultados que se obtuvieran de los servicios prestados por el trabajador<sup>53</sup>.

Finalmente, cabe destacar que la legislación nacional reconoce a favor de los trabajadores sujetos al Régimen Laboral de la Actividad Privada una Remuneración Mínima Vital; esto es, una base mínima de la remuneración que estos pudieren percibir por la prestación de sus servicios. A la fecha, la Remuneración Mínima Vital asciende a S/ 930.00<sup>54</sup>.

### **C) Subordinación**

La subordinación es el tercer elemento esencial que deberá encontrarse presente para la configuración de un vínculo laboral. Este elemento resulta ser aquel de mayor importancia para alcanzar dicho supuesto y, consecuentemente, generar la protección del Derecho Laboral sobre el trabajo que fuere a ejecutarse.

Con relación a su concepción, Javier Neves Mujica (2018) la describe como el “vínculo jurídico entre el deudor y el acreedor de trabajo, en virtud del cual el primero le ofrece su actividad al segundo y le confiere el poder de conducirla.” (p. 35).

Por su parte, Jorge Toyama Miyagusuku (2020) la entiende como “el elemento determinante para establecer la existencia de un vínculo laboral” (p. 68), al mismo tiempo que señala que “implica la presencia de las facultades de dirección, fiscalización y sanción que tiene el empleador frente a un trabajador” (p. 69).

---

<sup>52</sup> Véase el artículo 8° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, que establece lo siguiente: “*En las normas legales o convencionales y en general en los instrumentos relativos a remuneraciones, estas podrán ser expresadas por hora efectiva de trabajo. (...)*”.

<sup>53</sup> Por ejemplo, de acuerdo con el nivel de ventas obtenido; de acuerdo con la cantidad de bienes producidos; de acuerdo con la cantidad de servicios brindados; entre otros.

<sup>54</sup> Véase el Decreto Supremo N° 004-2018-TR, norma que incrementa la Remuneración Mínima Vital de los trabajadores sujetos al Régimen Laboral de la Actividad Privada a la suma de S/ 930.00; incremento que ha venido surtiendo efectos desde el 1 de abril de 2018 (a excepción de las micro y pequeñas empresas, en las cuales el referido incremento ha surtido efectos desde el 1 de mayo de 2018).

De otro lado, citando a autores extranjeros, Carlos Palomeque López (2019) concibe a la subordinación como aquella forma de prestación de servicios en la cual el trabajador se somete al poder contractual del empleador, encontrándose, consecuentemente, sujeto al poder de dirección de este último.

Adicionalmente, Santiago González Ortega (2017) señala que la dependencia – entendiéndose subordinación – hace alusión al trabajo que es realizado bajo las órdenes de otra persona, sometiéndose a las directrices de esta.

Considerando lo expuesto, se advierte que las definiciones precitadas – de los autores nacionales – se encuentran fundadas en las disposiciones sobre la materia reguladas en la legislación nacional<sup>55</sup>.

Respecto a tales disposiciones, las mismas establecen que la subordinación implica la prestación de servicios bajo la dirección de un empleador, el cual podrá normar reglamentariamente dichas labores – poder de dirección –, dictar las órdenes necesarias para su ejecución – poder de fiscalización –, y sancionar disciplinariamente su incumplimiento – poder de sanción –. Seguidamente se brindará mayor detalle respecto a estos poderes con que goza el empleador a partir de la existencia de un vínculo laboral:

- Con relación al poder de dirección, este hace alusión a la facultad del empleador de organizar y administrar las labores que ejecutará el trabajador, encargándole determinadas funciones y/o responsabilidades en virtud del puesto que este se encuentre desempeñando al interior de la organización.
- Con relación al poder de fiscalización, se encuentra referido a la potestad del empleador de supervisar las labores que se encuentre desarrollando el trabajador, verificando que este último cumpla con las mismas de acuerdo con los alcances que se le hubiere indicado.

---

<sup>55</sup> Véase el artículo 9° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, que establece lo siguiente: “Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador. (...)”

- Con relación al poder de sanción, este consiste en la facultad con que goza el empleador de, habiendo verificado el incumplimiento del trabajador de las órdenes impartidas, sancionarlo; ya sea a través de una amonestación verbal, una amonestación escrita, una suspensión sin goce de haber, o, inclusive, el despido. También podrán ser aplicables otras sanciones que estime conveniente la entidad empleadora, respetando los marcos legales aplicables.

Para ello, la jurisprudencia nacional ha dejado por sentado que, para efectos de sancionar a un trabajador<sup>56</sup>, deberá respetarse los principios de proporcionalidad, razonabilidad<sup>57</sup>, inmediatez<sup>58</sup> y *non bis in ídem*<sup>59</sup>.

Por lo expuesto, se advierte claramente que la subordinación implica el sometimiento voluntario de un trabajador a un empleador, permitiéndole a este último la dirección y fiscalización de las labores que se encuentren asignadas a dicho trabajador.

De igual manera, a través de la subordinación, el trabajador autoriza al empleador a ser objeto de sanciones en caso que no ejecute sus labores de acuerdo con los parámetros que hubieren sido fijados por el referido empleador.

---

<sup>56</sup> En su mayoría, la jurisprudencia nacional hace referencia a la necesaria presencia de determinados principios en los procedimientos de despido, para fines de validar su legalidad y no transgresión a los derechos fundamentales del trabajador. Consecuentemente, siendo que las faltas que ocasionan la imposición de amonestaciones verbales, amonestaciones escritas o suspensiones sin goce de haber pueden conllevar oportunamente al despido de un trabajador, consideramos que los principios en cuestión deberán ser aplicables, de igual manera, al momento de aplicar las sanciones descritas.

<sup>57</sup> El principio de proporcionalidad y el principio de razonabilidad deberán ser analizados conjuntamente, por su grado de similitud y vinculación. Un ejemplo de dicha conexión es que, en caso de no verificarse la proporcionalidad en una acción, se podrá concluir válidamente que dicha acción no es razonable (Montoya Obregón, 2019).

Sobre estos principios, se encuentran referidos a que la sanción a aplicarse a un trabajador sea acorde a los hechos acontecidos, teniéndose en consideración, además, hechos pasados de similar naturaleza. Todo ello permitirá denotar que la sanción aplicable a un trabajador se encuentra válidamente justificada y no responda a una conducta abusiva por parte del empleador.

<sup>58</sup> El principio de inmediatez alude a que la sanción a aplicarse a un trabajador sea impuesta dentro de un plazo razonable desde la comisión de la falta que la sustente. Para ello, el plazo deberá ser analizado de acuerdo a cada caso concreto, siendo que no existe una regulación específica al respecto.

Con relación al principio bajo comentario, Alarcón Salas et al. (2016) permite entender que el principio de inmediatez tiene como finalidad diferenciar claramente en qué supuestos existe un perdón tácito al trabajador por la falta cometida y en qué casos no. Por ejemplo, en caso de tomar conocimiento el empleador de la falta incurrida y no aplicar sanción alguna dentro de un plazo razonable, se entenderá que esta ha sido condonada, no pudiendo ser sancionada posteriormente.

<sup>59</sup> El principio *non bis in ídem* establece que un trabajador no podrá ser sancionado dos veces por una misma falta. Al igual que los principios de proporcionalidad y razonabilidad, el principio *non bis in ídem* busca limitar la posibilidad de que el empleador realice conductas abusivas.

Es importante considerar que el hecho que un trabajador se encuentre subordinado a un empleador no implica bajo manera alguna que este último goce de poder absoluto sobre el primero (Alarcón Salas et al., 2016; García Manrique, De Lama Laura y Quiroz Eslado, 2016).

Por el contrario, conforme se encuentra regulado en la legislación nacional<sup>60</sup>, el poder de dirección del empleador se encontrará limitado, no pudiendo este ejercer aquel poder de manera abusiva y colisionando con los derechos fundamentales del trabajador.

Finalmente, cabe señalar que, siendo que la subordinación conlleva a un poder del empleador sobre el trabajador, aquel podrá decidir si lo ejerce o no y en qué grado, teniendo en consideración para ello, nuevamente, las necesidades reales del centro de labores y la diversidad de trabajadores (Neves Mujica, 2018). Por tanto, el hecho que un empleador no ejerza o ejerza en menor medida su poder de control sobre un determinado trabajador no implica que no exista una subordinación<sup>61</sup>.

Por lo expuesto, para efectos de verificar la existencia del elemento de la subordinación en una prestación de servicios, bastará que se constate que el solicitante goza de la facultad de decidir ejercer o no su poder de control sobre el ejecutor del servicio, y no así que efectivamente se encuentre ejerciéndolo.

### **3.1.2. Elementos adicionales: la ajenidad**

Adicionalmente a los elementos esenciales a que se ha hecho referencia anteriormente, diversos autores reconocen otros elementos que se encuentran presentes en el vínculo laboral, como son la ausencia de riesgos para el trabajador, la exclusividad, la estabilidad y la profesionalidad (Puntriano Rosas, Valderrama Valderrama y Gonzáles Ramírez, 2019).

---

<sup>60</sup> Véase el artículo 9° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, que establece lo siguiente: “(...) El empleador está facultado para introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de las labores, dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo.”

<sup>61</sup> Por ejemplo, la calificación del puesto de un trabajador como no fiscalizado no implica la inexistencia de la subordinación. Por el contrario, pese a que el trabajador no mantenga una jornada laboral específica y no registre un horario de trabajo, el empleador continuará dirigiendo y fiscalizando las labores del trabajador desde otros aspectos.

Al respecto, consideramos que los elementos antes detallados no se encuentran presentes universalmente en todo vínculo laboral; es decir, existen determinados supuestos de prestación de servicios en los cuales no se configurarían dichos elementos<sup>62</sup>. Por ello, los mismos no podrían ser calificados netamente como elementos esenciales que permiten identificar la existencia de un vínculo laboral.

Sin embargo, cabe exceptuar de dicha crítica al elemento de ausencia de riesgos para el trabajador. Lo mencionado por cuanto que consideramos que dicho elemento sí se encuentra presente en todo supuesto de relación laboral. Por ello, a continuación se procederá a detallar brevemente ciertos alcances del mismo.

La ausencia de riesgos para el trabajador implica que, durante el desarrollo del vínculo laboral, sea el empleador quien asuma los riesgos del giro del negocio. Para ello, deberá entenderse por riesgos del giro del negocio a todas aquellas decisiones empresariales que incidan sobre las ganancias o pérdidas que pudiera tener una compañía<sup>63</sup>.

La naturaleza del presente elemento se funda en el hecho que el empleador, en su condición de director de las actividades del trabajador y de representante de su propio negocio, asume las responsabilidades y los riesgos inherentes al mismo. En cambio, el trabajador, en su condición de subordinado ante el empleador y siendo ajeno a las decisiones empresariales de este último, no podrá verse afectado por el resultado de estas.

---

<sup>62</sup> En el caso de la exclusividad, la legislación nacional no prevé la obligatoriedad del trabajador de prestar servicios exclusivos a un único empleador durante la vigencia de un vínculo laboral. Por el contrario, según ha sido detallado anteriormente, la Constitución Política del Perú reconoce el derecho fundamental de trabajar libremente. En ese orden de ideas, los pactos de exclusividad no representan un elemento esencial de las relaciones laborales, siendo un acuerdo opcional en el marco de estas.

En el caso de estabilidad, esta alude a una continuidad en el tiempo respecto a la vigencia del vínculo laboral, así como a una protección frente a su término por causas no establecidas en la legislación vigente. En base a ello, consideramos que la estabilidad laboral, en lugar de representar un elemento esencial que permita identificar una relación de trabajo dependiente, configura en realidad un derecho de los trabajadores.

En el caso de la profesionalidad, de igual manera, esta limita su presencia a aquellos vínculos laborales que se encuentren referidos a la prestación de servicios profesionales, dejando de lado la contratación de personal técnico, obrero, entre otros. Y es que, un vínculo laboral podrá ser generado independientemente de la connotación académica del cargo a desempeñar. Por tanto, la profesionalidad no representa un elemento esencial de las relaciones laborales.

<sup>63</sup> Por ejemplo, la apertura de nuevos mercados y contratación de nuevo personal es una decisión empresarial que podría representar una mayor renta para la compañía; o, por el contrario, pudiera resultar en la generación de pérdidas. Lo mencionado es un riesgo que adoptan los representantes de la compañía, esto es, el empleador.

Con ocasión a lo señalado, en principio, las ganancias o pérdidas económicas que pudieren generarse en el negocio afectarán directa y únicamente al empleador, mientras que las condiciones pactadas con el trabajador no deberán verse afectadas por ello<sup>64</sup>.

Ahora bien, según se verá más adelante, la ausencia de riesgos para el trabajador resulta ser una de las manifestaciones o dimensiones de un elemento del vínculo laboral más complejo, que es la ajenidad.

Considerando ello, hemos optado por analizar en las líneas siguientes al elemento ajenidad, pese a que el mismo es poco tratado en la doctrina y jurisprudencia nacional.

Dicha decisión se funda en que, al analizarse a la ajenidad como un elemento adicional presente en las relaciones laborales, se podrá identificar con mayor claridad las diferencias de las modalidades del trabajo libre<sup>65</sup>; específicamente, en qué supuestos deberá existir la protección del Derecho Laboral y en qué supuestos la prestación de servicios se mantendrá dentro del marco del Derecho Civil.

De acuerdo la describe el autor español Carlos Palomeque López (2019), la ajenidad deberá ser concebida como una característica inherente al trabajo por cuenta ajena<sup>66</sup>,

---

<sup>64</sup> Conforme ha sido mencionado, siendo que el trabajador no participa en las decisiones empresariales de su empleador, no deberá verse afectado por el resultado de las mismas. Sobre ello, resulta importante hacer mención de dos casos particulares: la participación en las utilidades por parte del trabajador, y el trabajador que percibe una remuneración en base a las comisiones obtenidas.

Con relación a la participación en las utilidades, como es sabido, las utilidades variarán de acuerdo con la renta obtenida por la compañía durante un ejercicio fiscal. Sin embargo, ello no implica que el trabajador se encuentre asumiendo los riesgos del negocio. Ello por cuanto que las utilidades son un beneficio social del trabajador, que se otorga de manera extraordinaria, adicionalmente a la remuneración que pudiere percibir regularmente. Por tanto, siendo que estas representan un ingreso extraordinario, distinto a la remuneración, la variación en su importe no representa la asunción de riesgos por parte del trabajador. De igual manera, cabe tener presente que la participación en las utilidades no es considerado remuneración, según lo estipulado en el inciso b) del artículo 19° del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 001-97-TR.

Con relación a la percepción de la remuneración en base a las comisiones obtenidas, de igual manera, no se considerará que existe la adopción de los riesgos del giro del negocio. Lo mencionado por cuanto, pese a no alcanzar el trabajador determinadas metas o porcentaje de comisiones, este tendrá asegurado una retribución base, siendo esta en el caso nacional el equivalente a una Remuneración Mínima Vital, como mínimo. Al mismo tiempo, el alcance de las metas dependerá del propio trabajador, y no así de los riesgos empresariales que pueda asumir la entidad empleadora.

<sup>65</sup> Conforme ha sido indicado previamente, el trabajo libre podrá ser desarrollado de manera subordinada o autónoma.

<sup>66</sup> En este punto resulta importante precisar que la legislación y la doctrina española limitan el concepto de trabajo por cuenta ajena a aquel que es ejecutado por una persona en calidad de trabajador dependiente o subordinado; siendo que, por otro lado, el trabajo por cuenta propia corresponde a aquel que es desarrollado en calidad de trabajador autónomo o independiente.

Ello se funda en el hecho que, en el trabajo por cuenta ajena, el prestador del servicio no participa en la organización y/o control de la actividad que se encuentre ejecutando, al mismo tiempo que no es receptor de los beneficios directos que se

siendo que la prestación del servicio se lleva a cabo a favor de un sujeto distinto al que lo ejecuta; lo que conlleva que “los resultados o frutos de la actividad productiva (...) se trasladan en virtud de un título contractual oneroso a persona distinta de quien lo realiza (...)” (p. 67).

De igual manera la define Santiago González Ortega (2017), al señalar que “la ajenidad significa, desde una perspectiva positiva, que el servicio se presta por cuenta de otro diferente del que lo realiza, por lo que no es, ahora desde la contraria perspectiva negativa, ni para sí, ni por cuenta propia.” (p. 93).

Sobre las concepciones brindadas, es de señalar que los referidos autores describen a la ajenidad en el marco de lo dispuesto en la legislación española<sup>67</sup>, misma que reconoce expresamente que dicho elemento, conjuntamente con otros caracteres adicionales<sup>68</sup>, configuran la existencia de un vínculo laboral.

Al igual que en el caso nacional, en el cual destaca la subordinación como elemento definitorio para calificar una prestación de servicios como laboral, se advierte que en la legislación española destacan la ajenidad y la subordinación (Palomeque López, 2019; Gorelli Hernández, 2019).

De lo expuesto hasta el momento, se deduce que la ajenidad conlleva que los frutos del trabajo ejecutado sean cedidos a la persona por cuenta de quien han sido ejecutados en primer lugar. En otras palabras, el trabajador no será acreedor directo

---

generen por ello ni de los riesgos inherentes al negocio. En tanto que, por el contrario, en el trabajo por cuenta propia se asumen los riesgos del negocio a que se dedique la persona, lo que se compensa con el hecho de ser acreedor de los beneficios directos que produzca dicho negocio; todo lo cual acontece bajo la organización y control del propio ejecutor de los servicios. (González Ortega, 2017).

Lo expuesto permite advertir que la percepción española del trabajo por cuenta ajena y del trabajo por cuenta propia contradice aquella mencionada en el presente trabajo de investigación; y es que, según se ha indicado, el trabajo por cuenta ajena alude a aquel que es ejecutado a favor de otra persona, sea en condición de subordinado o autónomo, mientras que el trabajo por cuenta propia corresponde a aquel realizado por un sujeto con ocasión a su propia iniciativa, no refiriéndose ello al trabajo autónomo o independiente.

Lo expresado no tiene como finalidad entrar a un debate respecto a qué concepciones resultan más adecuadas o correctas. Por el contrario, la presente cita ha sido incorporada con el objetivo de denotar la diferenciación de conceptos y, a través de ello, evitar posibles confusiones en la lectura de la presente investigación.

<sup>67</sup> Véase el artículo 1.1 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobada mediante el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que establece lo siguiente: “*Esta ley será de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario.*”

<sup>68</sup> Que, conforme se desliga del artículo 1.1 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, son la voluntariedad, la retribución y la subordinación o dependencia.

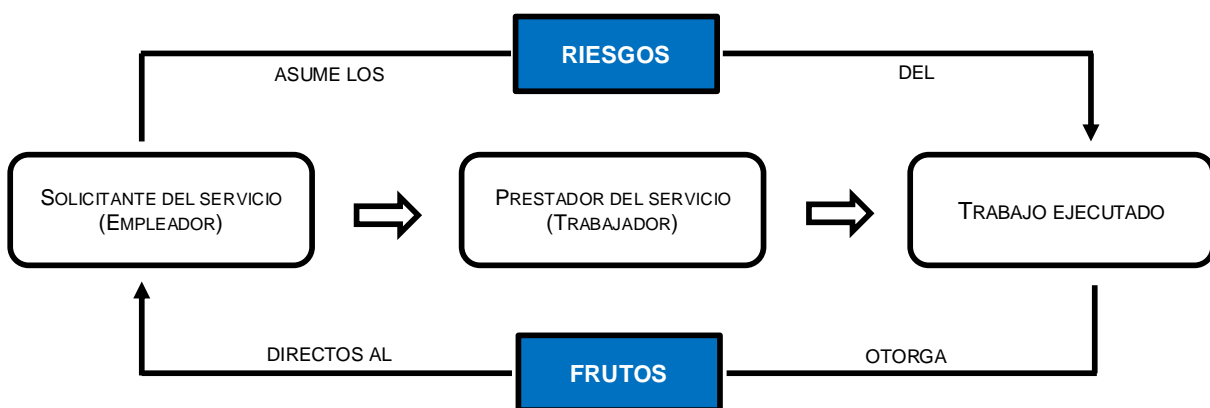


de las ganancias obtenidas a partir de dicho servicio; por el contrario, el empleador será el acreedor directo. Todo ello por cuanto que los servicios han sido ejecutados por cuenta ajena – bajo su concepción española – de aquel empleador.

A su vez, el hecho que los servicios hayan sido ejecutados de manera ajena conlleva a que los riesgos del giro de negocio sean adoptados por el acreedor directo de las ganancias – entiéndase empleador –, siendo el trabajador ajeno a dichos riesgos.

Para efectos ilustrativos de lo expuesto hasta el momento sobre la concepción de la ajenidad, véase el Gráfico N° 13.

**GRÁFICO N° 13**



Es importante considerar que las concepciones brindadas representan únicamente dos manifestaciones de la ajenidad, no permitiendo denotar la extensión de su naturaleza. Por ello, citando a Santiago González Ortega (2017), a continuación se detallan las diversas dimensiones de la ajenidad:

- Ajenidad en los riesgos, misma que, conforme ha sido mencionado previamente, conlleva a que el trabajador no se vea afectado por los riesgos inherentes al giro de negocio.

En líneas generales, implica que el trabajador tendrá asegurada una retribución por los servicios brindados, independientemente de las decisiones

empresariales que pudiere adoptar el empleador y del resultado de estas, por cuanto es este último quien asume tales riesgos.

De acuerdo lo señala el autor citado, la presente dimensión comprende, además, la ajenidad en el riesgo de inversión productiva. Ello conlleva que la infraestructura, medios y herramientas de trabajo necesarias para ejecutar un determinado servicio sean aportados por el empleador, y no así por el trabajador.

- Ajenidad en los beneficios, que también ha sido detallada brevemente en las líneas precedentes. La presente hace referencia al hecho que el trabajador, por los servicios ejecutados, no percibe un lucro especial<sup>69</sup>. Y es que, según se ha indicado, será el empleador el acreedor directo de las ganancias del giro de negocio.
- Ajenidad en el mercado, que consiste en que será el empleador quien se relacione comercialmente con los clientes, siendo el trabajador un mero ejecutor de los servicios que fueren contratados. En otras palabras, el trabajador se encontrará incapacitado de relacionarse en un plano comercial con los clientes de su empleador.

Según indica Santiago Gonzáles Ortega (2017), el empleador actúa como “intermediario entre el trabajador y clientes, compradores o consumidores”, conllevando a que sea dicho empleador quien “toma decisiones, sustraídas al trabajador, como la selección de los clientes y la fijación de precios o tarifas”, o bien “establece una relación directa con el público, excluyendo al trabajador que (...) puede permanecer en un total anonimato.” (p. 100).

- Ajenidad en el control de la organización productiva, siendo que el trabajador no participa en el establecimiento de los lineamientos y/o instrucciones según

---

<sup>69</sup> Sobre el lucro especial, dicho término deberá ser entendido como la recompensa obtenida por el riesgo adoptado, distinto a las retribuciones asociadas a la productividad o a los resultados. Sin embargo, dicho lucro especial será variable, siendo que en ocasiones podrá equivaler a mayores ganancias, mientras que en otras conlleve a la asunción de pérdidas. Ello se funda en el hecho que el lucro especial se encuentra íntimamente ligado a los riesgos adoptados por el empleador (González Ortega, 2017).

las cuales deberán ofrecerse y ejecutarse los servicios. Por el contrario, dicho trabajador se encontrará obligado a cumplir con estos.

De igual manera, el trabajador no tiene influencias sobre las decisiones empresariales del negocio, como son la adopción de estrategias comerciales, la organización interna, entre otros; siendo estas de competencia única del empleador.

Por lo expuesto, se concluye que la ajenidad consiste en la no participación del trabajador en una diversidad de aristas presentes en el desarrollo de servicios, siendo las mismas adoptadas o llevadas a cabo por otra persona, que es el empleador.

Según se advierte, dicho elemento se encuentra presente en toda relación laboral, representando una característica inherente a la modalidad de trabajo dependiente o subordinado. Por tanto, para efectos de la presente investigación, será considerado como un elemento esencial del vínculo laboral, conjuntamente con la prestación personal de servicios, la remuneración y la subordinación.

### **3.1.3. Presencia del Derecho Laboral: indicios de subordinación y ajenidad**

Según se ha expuesto en la presente investigación, de acuerdo con el marco legal nacional, la existencia de un vínculo laboral dependerá de la presencia de tres elementos esenciales, siendo estos la prestación personal de servicios, la remuneración y la subordinación. Sin embargo, el elemento definitorio y diferencial frente a las relaciones civiles será la subordinación.

Adicionalmente, se ha hecho mención de un cuarto elemento esencial, regulado en la legislación española, que es la ajenidad. Respecto al presente elemento, si bien no ha sido tratado a nivel nacional a grandes rasgos, consideramos que su participación conjunta con el elemento subordinación permitirá identificar con mayor claridad en qué supuestos de prestación de servicios existirá un vínculo laboral; noción que resulta de suma importancia para responder la interrogante de la presente investigación.

En ese orden de ideas, para efectos de delimitar adecuadamente en qué casos se configurará la presencia de estos dos elementos – según criterios clásicos –, a continuación se identificarán brevemente los principales indicios de aquellos:

#### **A. Indicios de subordinación**

Con relación a la subordinación, se cuenta con una vasta doctrina y jurisprudencia nacional que reconoce diversos indicios de este elemento.

Teniendo en consideración lo expresado por Puntriano Rosas et al. (2019) respecto a la exteriorización de potestades del empleador, se puede dilucidar los siguientes indicios de subordinación: cumplimiento de un horario y jornada de trabajo, entrega de uniformes, sujeción a directrices impartidas por la empresa, imposición de sanciones disciplinarias y comunicaciones indicando lugar y hora de trabajo.

Por su parte, Jorge Toyama Miyagusuku (2020) hace mención de determinados hechos que configuran en la realidad un vínculo laboral, que son: existencia de órdenes, prestación de servicios en un centro laboral, continuidad en el vínculo, exclusividad en la prestación de servicios, cumplimiento de una jornada y horario de trabajo, sujeción a sanciones, percibimiento de beneficios, asunción de gastos, inclusión dentro de organigrama empresarial, tener correo corporativo y otorgamiento de certificado de trabajo y de *fotocheck*.

Finalmente, con relación a la jurisprudencia nacional, se advierte que el Tribunal Constitucional ha reconocido en distintas ocasiones<sup>70</sup> los siguientes indicios de laboralidad: control sobre la prestación o la forma en que esta se ejecuta, integración en la estructura organizacional de una empresa, prestación ejecutada dentro de un horario determinado, prestación de cierta duración y continuidad, suministro de herramientas y materiales para la prestación de servicios, pago de remuneración y reconocimiento de derechos laborales.

---

<sup>70</sup> Véase las Sentencias recaídas en los Expedientes N° 03917-2012-PA/TC y 03146-2012-PA/TC.

Considerando lo expuesto hasta este punto, se ha procedido a describir brevemente algunos de los indicios antes expuestos, por considerarse que los mismos resultarán relevantes para el desarrollo de una respuesta a la interrogante materia de la presente investigación. Al respecto, véase la Tabla 4 a continuación:

**TABLA N° 4**

INDICIO DE SUBORDINACIÓN	DESCRIPCIÓN
Cumplimiento de jornada y horario de trabajo	Conlleva a que el trabajador ejecute sus funciones en determinadas fechas y horas, según lo disponga el empleador.
Sujeción a directrices y/u órdenes	Implica que el empleador tenga control sobre la forma en que el trabajador desarrollará los servicios.
Pasible de sanciones disciplinarias	Referido a que, ante la eventual realización de determinados actos reprobables por parte del trabajador, este será sancionado por el empleador.
Continuidad en el vínculo	Alude a que el vínculo entre el trabajador y el empleador ha venido existiendo por una cantidad de tiempo considerable.
Exclusividad en la prestación de servicios	Conlleva a que un trabajador se encuentre obligado a brindar sus servicios únicamente a un determinado empleador.
Percibimiento de beneficios	Significa el otorgamiento de beneficios al trabajador con ocasión a los servicios brindados, a su desempeño u otros motivos.
Asunción de gastos	Implica que el empleador asuma los gastos en que el trabajador haya incurrido para la ejecución de sus funciones.
Suministro de herramientas y materiales para la prestación de servicios	Alude a que será el empleador el que otorgue al trabajador las herramientas necesarias para la ejecución debida de sus labores.

En ese sentido, de advertirse la presencia de algunos de los indicios previamente detallados, nos encontraremos ante relaciones de dependencia. Incluso, en caso en el desarrollo de un vínculo civil se identifique que los indicios referidos se exteriorizan, se considerará que dicho vínculo ha sido desnaturalizado y, consecuentemente, corresponde en la realidad a un vínculo laboral; ello mediante la aplicación del principio laboral de primacía de la realidad<sup>71</sup>.

<sup>71</sup> Según indica Javier Neves Mujica (2018), el presente principio opera “ante cualquier situación en que se produzca una discordancia entre lo que los sujetos dicen que ocurre y lo que efectivamente sucede” (p. 41), siendo que el derecho prefiere esto sobre aquello. En ese orden de ideas, el principio de Primacía de la Realidad consiste en el otorgamiento de validez a los hechos que fueren constatados en la realidad, pese a que los mismos puedan contrariar a aquello que se encuentre sustentado en documentación formal o sea afirmado por las partes involucradas en un acto jurídico.

En este punto cabe precisar que los indicios de subordinación no podrán ser aplicados de manera genérica. Conforme su denominación lo indica, son meros indicios que permiten cuestionar la laboralidad o no de una relación contractual, mas no significará necesariamente y en todos los casos la presencia de vínculos laborales.

Por ello, a fin de identificar adecuadamente qué supuestos de prestación de servicios deberán ser regulados bajo el Derecho Laboral, se deberá analizar detenidamente cada caso en particular.

## **B. Indicios de ajenidad**

Con relación a la ajenidad, conforme ha sido detallado previamente, el presente elemento se manifiesta principalmente de las siguientes maneras:

- Ajenidad en los riesgos.
- Ajenidad en los beneficios.
- Ajenidad en el mercado.
- Ajenidad en el control de la organización productiva.

Según se puede observar, a diferencia de la subordinación, que se vincula íntimamente a la verificación y existencia de determinados hechos concretos – como es, la existencia de una jornada y horario de trabajo, la imposición de sanciones, entre otros –, la ajenidad se remite a conceptos abstractos, no identificables necesariamente en un determinado acto o hecho. En otras palabras, la ajenidad es verificable de la naturaleza misma de la prestación de un servicio.

---

Considerando su naturaleza, a través del presente principio se laboralizan las relaciones laborales no reconocidas contractualmente. Dicha afirmación se funda en el hecho que, por medio del principio bajo comentario, se reconoce la existencia del vínculo laboral en aquellas prestaciones de servicios que fueren ejecutadas presuntamente en el marco del Derecho Civil; ello siempre y cuando que, del análisis de dicha prestación de servicios, se verifique la existencia de los elementos esenciales que confluyen en toda relación laboral.

A fines de identificar en qué supuestos de prestación de servicios se encuentra configurada la ajenidad, resulta necesario remitirse a las manifestaciones previamente detalladas<sup>72</sup>.

Es de precisar que dicho carácter abstracto de la ajenidad implica que esta represente un concepto flexible, capaz de adaptarse a nuevas y diferentes formas de trabajo (González Ortega, 2017). Ello conlleva a que pueda ser interpretada de maneras más novedosas para analizar formas de trabajo modernas, como son las prestaciones de servicio en el marco de la *Gig Economy*.

### 3.2. Trabajo autónomo

Habiéndose culminado el análisis sobre el trabajo subordinado, corresponde realizar lo mismo respecto a la otra modalidad del trabajo libre mencionada por Javier Neves Mujica (2018), esto es, el trabajo autónomo o independiente.

Según se indicó previamente citando al mencionado autor, la diferencia entre el trabajo subordinado y el trabajo autónomo radica en la posición que mantiene un sujeto sobre el otro:

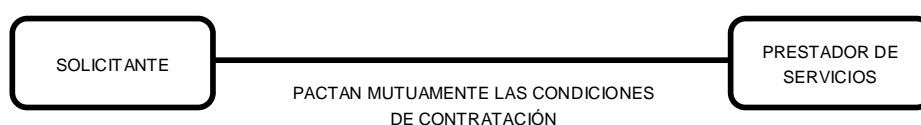
- En el trabajo subordinado se da lugar a la existencia de relaciones verticales entre solicitantes de servicios y prestadores de los mismos – véase el Gráfico N° 12 –. De dicho modo, una parte contractual se encontrará “por encima” de la contraparte, imponiéndose sobre esta última.
- En el trabajo autónomo se configuran relaciones horizontales – véase el Gráfico N° 14 –. Consecuentemente, las partes actúan en igualdad de condiciones, no existiendo una “parte débil”.

---

<sup>72</sup> Al respecto, véase la Sentencia N° 45/2018 del Tribunal Supremo de la Sala de lo Social de España, del 24 de enero de 2018, que establece que “(...) son indicios comunes de la nota de la ajenidad, entre otros, la entrega o puesta a disposición del empresario por parte del trabajador de los productos elaborados o de los servicios realizados; la adopción por parte del empresario y no del trabajador de las decisiones concernientes a las relaciones de mercado o de las relaciones con el público, como fijación de precios o tarifas, selección de clientela, indicación de las personas a atender, el carácter fijo y periódico de la remuneración del trabajo; y el cálculo de la retribución o de los principales conceptos de la misma con arreglo a un criterio que guarde una cierta proporción con la actividad prestada, sin el riesgo y sin el lucro especial que caracteriza la actividad del empresario o al ejercicio libre de las profesiones”.

En las negociaciones ligadas al trabajo autónomo, las partes contratantes se encontrarán habilitadas en igual medida de proponer y/o establecer condiciones contractuales acorde a sus intereses y necesidades particulares, mediando el consenso con la contraparte. Ello representa el aspecto diferenciador respecto de las relaciones laborales, en las cuales el trabajador subordinado se somete a las imposiciones de su empleador, gozando de limitada o nula participación en la definición de condiciones contractuales.

#### **GRÁFICO N° 14**



Al no encontrarnos ante situaciones jurídicas de dependencia o subordinación, el Derecho Laboral no participará en lo absoluto. Contrario a ello, los actos jurídicos que fueren constituidos se regularán por las reglas del Derecho Civil y por las propias condiciones que pactasen las partes intervinientes, siempre que no contravengan la legislación nacional.

Al desenvolverse el trabajo autónomo de manera independiente al Derecho Laboral, nos encontraremos ante situaciones jurídicas sumamente diferentes. Y es que, en el marco de las relaciones civiles se exteriorizan derechos y obligaciones significativamente distintos a aquellos inherentes a las relaciones de carácter laboral.

Tales diferencias conllevan a la existencia de determinados beneficios y desventajas en la ejecución de actividades de manera autónoma, en comparación al trabajo subordinado:

- Entre los beneficios, se identifica la posibilidad de ejecutar actividades sin encontrarse sujeto al cumplimiento de una jornada laboral ni a las órdenes impuestas por un superior jerárquico.



Será el propio ejecutor de los servicios quién defina cómo llevar a cabo los mismos, debiendo cumplir únicamente con los parámetros generales que pudiere pactarse con el contratante de tales servicios.

Dicha libertad en el modo de proporcionar los servicios brinda mayores oportunidades de negocio, siendo que el proveedor de los mismos podrá llevar a cabo contrataciones con mayor cantidad de clientes interesados al mismo tiempo.

Adicionalmente, el proveedor será el acreedor directo de las ganancias percibidas por la ejecución de los servicios contratados; es decir, podrá percibir el denominado “lucro especial”. De igual manera, podrá desarrollarse profesionalmente, promoviendo su “marca personal” y posicionándose en el mercado.

- Entre las desventajas, se advierte el hecho de no contar con la seguridad de una continuidad en la contratación de servicios y, consecuentemente, con una fuente de ingresos estable.

Ello por cuanto que, mayormente, se contratará al proveedor para la ejecución de un determinado servicio, el cual una vez culminado conllevará a la conclusión de la relación civil.

De igual manera, al prestarse los servicios de manera autónoma, el proveedor no gozará de beneficio y/o derecho alguno ligado a dicha prestación de servicios; los cuales sí se configurarían en una relación laboral.

Paralelo a ello, el proveedor deberá contar con sus propios medios que permitan la ejecución del servicio solicitado. Al mismo tiempo, asumirá íntegramente los riesgos de ejecución de dicho servicio.

Conforme se advierte de las ventajas y desventajas mencionadas, desde un punto de vista empresarial de una entidad empleadora, la contratación de servicios independientes o autónomos representa un menor gasto respecto a la contratación de

personal dependiente. Al no configurarse los beneficios y/o derechos ligados a los servicios subordinados, se evitan los denominados costos laborales; es decir, los costos ligados a la existencia de vínculos laborales, como es la Seguridad Social, los beneficios sociales, entre otros.

En razón de ello, con el objetivo de evitar tales sobrecostos laborales y, de manera paralela, imponer el poder de dirección representativo de un empleador, determinadas organizaciones empresariales optan por constituir relaciones civiles simuladas, mismas que en la realidad de los hechos constituyen relaciones laborales. En otras palabras, presuntamente contratan personal independiente para la ejecución de determinados servicios, siendo que en la práctica se configuran los elementos esenciales de una relación laboral.

Lo indicado precedentemente claramente implica una significativa vulneración de los derechos de los proveedores de servicios, toda vez que se les suprime los beneficios de la ejecución de actividades independientes, manteniendo en su totalidad las desventajas ligadas a dicho tipo de trabajo; a la par que se les desconoce cualquier derecho y/o beneficio laboral que les correspondiere.

Es con ocasión a esta realidad ilícita que resulta de suma importancia analizar y verificar si los colaboradores que prestan servicios en las Plataformas Digitales de la *Gig Economy*, bajo la modalidad de *Work-On-Demand Via Apps*, efectivamente prestan tales servicios de manera autónoma; o si, por el contrario, desarrollan los mismos de manera subordinada, debiendo regularse en realidad bajo el manto del Derecho Laboral.

Y es que, en caso de advertirse supuestos de simulaciones contractuales en las Plataformas Digitales de la *Gig Economy*, ocultándose la existencia de relaciones dependientes, nos encontraremos ante afectaciones masivas de derechos laborales, habiéndose constituido un modelo de negocio altamente precario para los prestadores de servicios.

Por lo indicado, a fines de delimitar adecuadamente los alcances del trabajo autónomo y diferenciarlo del trabajo subordinado, se procederá a detallar a continuación los que

podrían ser calificados como las características básicas de las prestaciones de servicios de manera independiente.

De manera complementaria, se hará alusión a la figura contractual más utilizada para la contratación de servicios civiles. Lo indicado con el objetivo de identificar si los servicios prestados en el marco de la *Gig Economy* encajan o no en dicha figura; consolidando y entendiendo así las bases de su naturaleza.

### **3.2.1. Características básicas del vínculo civil**

A diferencia de las relaciones laborales, que se encuentran reguladas rigurosamente en las normativas nacionales, estableciéndose expresamente sus denominados elementos esenciales para su identificación, las relaciones civiles de prestación de servicios carecen de ello.

El Código Civil peruano se limita a regular de manera genérica los elementos esenciales de todo acto jurídico<sup>73</sup>, así como establecer determinados parámetros que deberán ser cumplidos o respetados según el acto de incidencia legal de que se trate.

Y es que, las relaciones civiles ligadas a la prestación de servicios no requieren el manto protector que envuelve a los vínculos laborales. Ello siendo que aquellas se constituyen en igualdad de condiciones entre los participantes, no imponiéndose una parte sobre la otra, como sí ocurre en los actos jurídicos de incidencia laboral. En base a dicha naturaleza, no resulta necesario establecer elementos identificatorios para tomar conocimiento de su existencia.

A fines de identificar si una prestación de servicios se enmarca en el ámbito civil, se deberá verificar, de manera contraria, que dicho acto no constituya una relación laboral. En otras palabras, ante la existencia de actividades no subordinadas, se

---

<sup>73</sup> Según se establece en el artículo 140° del Código Civil, el acto jurídico es la manifestación de voluntad destinada a crear, regular, modificar o extinguir relaciones jurídicas; siendo que para su validez requiere de los siguientes supuestos:

- a. Plena capacidad de ejercicio, salvo las restricciones contempladas en la Ley.
- b. Objeto física y jurídicamente posible.
- c. Fin lícito.
- d. Observancia de la forma prescrita bajo sanción de nulidad.

entenderá que las mismas vienen siendo desarrolladas bajo las regulaciones del Derecho Civil.

Por tanto, la característica básica para confirmar la existencia de una relación civil será la inexistencia de la subordinación, o dicho de otro modo, la presencia de la autonomía.

Con relación a la presencia de otros elementos o características, ello dependerá de las pautas o parámetros generales que el Código Civil pueda disponer, así como aquellos que los sujetos intervinientes pacten expresamente, con arreglo a la Ley.

De dicho modo, y retomando sobre los demás elementos esenciales del vínculo laboral – con fines comparativos –, se observa que en las relaciones civiles la prestación de servicios podrá ser personal o no. Ello dependerá de lo que acuerden las partes al respecto; esto es, si autorizan que las actividades puedan ser subcontratadas.

Por su parte, sobre el pago de una retribución por los servicios ejecutados, si bien ello representa el caso típico, las partes involucradas podrían pactar de manera distinta.

Según se puede inferir, la imposibilidad de demarcar elementos o características de manera taxativa sobre las relaciones civiles de prestación de servicios, se funda en las libertades y flexibilidades que otorga el Derecho Civil para la creación de relaciones jurídicas; situación que no se configura en las contrataciones de índole laboral.

Por lo expuesto, no resulta posible identificar determinadas características básicas en las prestaciones de servicios desarrolladas en el marco civil. Únicamente podrá determinarse su configuración en base a la inexistencia de la subordinación, o bien a la presencia de la autonomía.

### 3.2.2. Trabajo en las Plataformas Digitales: contratos atípicos

Con relación a los actos jurídicos vinculados a la prestación de servicios civiles, el Código Civil reconoce y regula expresamente cinco modalidades, siendo estas las siguientes:

- Locación de Servicios
  
- Contrato de Obra
  
- Mandato
  
- Depósito
  
- Secuestro

Sobre estos, únicamente la Locación de Servicios versa sobre la ejecución de actividades variadas y de diversa naturaleza, no limitándose a la ejecución de un acto determinado<sup>74</sup>. Y es que, de acuerdo se encuentra estipulado en la normativa vigente, la presente modalidad podrá tener por objeto la ejecución de toda clase de servicios materiales e intelectuales<sup>75</sup>.

Teniendo presente la naturaleza de las actividades que se desarrollan en el marco de la *Gig Economy*, se advierte que la Locación de Servicios podría ser la modalidad

---

<sup>74</sup> Según se desprende del propio Código Civil, los contratos de Obra, Mandato, Depósito y Secuestro tienen finalidades específicas, limitándose en determinada medida el tipo de servicios a ser proporcionado:

- a. Por el Contrato de Obra, el contratista se obliga a hacer una obra determinada a favor de un comitente, comprometiéndose este último a pagar la retribución correspondiente.
- b. Por el Mandato, el mandatario se obliga a realizar uno o más actos jurídicos, por cuenta y en interés del mandante. En ese orden de ideas, el acto jurídico celebrado no conlleva a la ejecución de un servicio concluyente; contrario a ello, implica la creación de nuevos actos jurídicos en representación del mandante.
- c. Por el Depósito voluntario, el depositario se obliga a recibir un bien para custodiarlo y devolverlo cuando lo necesite el depositante. De dicho modo, la presente figura se limita a la custodia de un determinado bien.
- d. Por el Secuestro, dos o más depositantes confían al depositario la custodia y conservación de un bien respecto del cual ha surgido controversia. Conforme se advierte, el servicio a ser brindado se encuentra limitado a la custodia de un determinado bien.

<sup>75</sup> Véase el artículo 1765° del Código Civil, que establece lo siguiente respecto a los contratos de Locación de Servicios: “Pueden ser materia del contrato toda clase de servicios materiales e intelectuales”.

contractual civil a la cual se sujetan aquellas. No obstante, a fin de determinar de manera efectiva ello, resulta relevante realizar un análisis detallado.

Conforme con lo establecido en el Código Civil, la Locación de Servicios implica la prestación de servicios autónomos por parte del denominado locador, por un período de tiempo determinado o para la ejecución de un trabajo específico; ello a fines de percibir una retribución en calidad de pago<sup>76</sup>. Según se observa, la Locación de Servicios resulta semejante a los Contratos de Trabajo, siendo la principal diferencia la inexistencia de la subordinación.

En la presente modalidad civil, las partes contratantes acuerdan el desarrollo de determinadas actividades a favor del denominado comitente, mismas que podrán desarrollarse a razón de temporalidad, pactándose un período de vigencia; o sujetándose a una condición resolutive, culminando la contratación una vez concluida la actividad contratada.

Según se desprende de lo indicado hasta este punto, en principio, por medio de la Locación de Servicios se pretende satisfacer una necesidad específica del comitente. Sin embargo, cabe precisar que también podrán configurarse supuestos de subcontratación, de estimarlo así las partes. A través de ello, los servicios a ser ejecutados no se enfocarán necesariamente a la satisfacción de un requerimiento directo del comitente, siendo en realidad desarrollados a favor de un tercero<sup>77</sup>.

Ahora bien, con relación a los servicios que son proporcionados en el marco de la *Gig Economy*, es de recordar que dicha variante del modelo de negocio de plataformas consiste en la intermediación de servicios a través de un mercado digital, conformado por una Plataforma Digital. De dicho modo, será por medio de la Plataforma que se organiza la oferta y demanda de servicios, conectando a usuarios o consumidores con colaboradores u oferentes.

---

<sup>76</sup> Véase el artículo 1764° del Código Civil, que establece lo siguiente respecto a los contratos de Locación de Servicios: “*Por la locación de servicios el locador se obliga, sin estar subordinado al comitente, a prestarle sus servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado, a cambio de una retribución*”.

<sup>77</sup> Es de señalar que también se admite la subcontratación por parte del locador; esto es, que este se valga de auxiliares o sustitutos para la ejecución de un servicio.

Según se observa, los negocios de la *Gig Economy* no se limitan a la presencia de dos partes contratantes. Contrario a ello, siempre intervendrán los siguientes tres sujetos: los usuarios o consumidores, que son quienes exteriorizan el requerimiento de un servicio; los colaboradores u oferentes, que son aquellos trabajadores independientes que ejecutarían dicho servicio; y, la empresa intermediaria, que es aquella que dirige y controla la Plataforma Digital, permitiendo el contacto directo entre los antes mencionados.

A diferencia de la Locación de Servicios, las empresas intermediarias, titulares de las Plataformas *Gig*, no contratan directamente a los colaboradores para la ejecución de actividades a su favor. En lugar de ello, ponen a disposición de los colaboradores – así como de los usuarios – la Plataforma Digital, a fines que estos se interconecten.

Para ello, de manera preliminar, la empresa intermediaria ya ha establecido la naturaleza de los servicios que podrán ser ejecutados. Por ejemplo, en el caso de las Plataformas *Gig* destinadas al transporte urbano de pasajeros, los servicios se limitarán necesariamente a dicha actividad.

De otro lado, se identifica que los términos y condiciones de uso consignados al interior de las Plataformas Digitales de la *Gig Economy* mayoritariamente hacen referencia a un derecho de acceso y uso sobre la Plataforma, mas no a la contratación específica para la ejecución de servicios. En otras palabras, dichos términos y condiciones no aluden a la contratación de servicios materiales o intelectuales; contrario a ello, se especifica que la empresa intermediaria actúa meramente como una base de datos a favor de colaboradores y usuarios, a fines que los primeros proporcionen determinados servicios retribuidos a favor de los segundos.

Lo expuesto precedentemente permite verificar que las empresas titulares de las Plataformas Digitales, en principio, actúan como meros intermediadores, no realizándose una contratación de servicios, bajo la figura civil antes planteada, entre estos y los colaboradores. La contratación versará únicamente sobre el acceso y utilización de la propia Plataforma.

Por tanto, pese a que las contrataciones dadas en el marco de las Plataformas Digitales de la *Gig Economy* puedan asemejarse a la Locación de Servicios, por cuanto que se configuran prestaciones de servicios retribuidos, la naturaleza de estas figuras resultan claramente distintas. Los servicios dados en el marco de la *Gig Economy* no se encuentran comprendidos en la modalidad contractual civil en cuestión ni en ningún otro contrato nominado, conformando en realidad un contrato civil innominado o atípico.

En otras palabras, nos encontramos ante un contrato no regulado expresamente en la normativa vigente, creado y establecido por las partes contratantes, debiendo respetarse los márgenes y límites que pueda establecer el propio Derecho Civil y demás regulaciones que puedan resultar aplicables.

A efectos de finalizar el presente apartado resulta conveniente precisar que lo expuesto hasta este punto ha tenido como finalidad analizar la naturaleza de las figuras contractuales dadas en las Plataformas *Gig*, desde un punto de vista teórico.

Por ello, nos hemos limitado a lo establecido por las propias empresas titulares de las Plataformas *Gig* en los términos y condiciones de uso de estas últimas, así como en la demás información oficial que pudieren publicitar.

No se ha hecho alusión a la interrogante del presente trabajo de investigación; esto es, la posibilidad de reconocer relaciones de naturaleza laboral entre Plataformas Digitales de la *Gig Economy* y sus colaboradores, por ejercer aquellas en la realidad cierto nivel de control y fiscalización sobre los colaboradores.

Dicha omisión se funda justamente en el hecho de limitarnos a un análisis primigenio de la naturaleza general de las Plataformas *Gig*. El análisis específico sobre ello, tanto teórico como empírico, será detallado más adelante en la presente investigación.



## CAPÍTULO IV: MARCO CONTEXTUAL

A partir de lo descrito hasta el presente punto, se advierte que la *Gig Economy* representa una variante del modelo de negocio de plataformas, característico de la Tercera/Cuarta Revolución Industrial. Ello por cuanto que dicha variante funda su existencia y funcionamiento en la utilización de Plataformas Digitales, a través de las cuales, presuntamente, funge de intermediadora en la oferta y demanda de determinadas tareas, recados y/o servicios.

Adicionalmente, se ha indicado que las referidas tareas, recados y/o servicios pueden ser ejecutados de manera *online*, denominándose ello *Crowdwork*; o, también, de manera *offline*, conocido como *Work-On-Demand Via Apps*.

Finalmente, se especificó que una de las principales diferencias entre la *Gig Economy* y las otras variantes del modelo de negocio de plataformas reside en la existencia de un ánimo de lucro – facilitada por la Plataforma Digital – en las personas que ejecutan las tareas, recados y/o servicios, denominados genéricamente colaboradores.

Al respecto, a simple vista, lo indicado en los párrafos precedentes permite denotar que la ejecución de labores en el marco de la *Gig Economy* conlleva a la existencia de una prestación personal de servicios a cambio de una determinada contraprestación. En el ámbito del Derecho Laboral, ello puede ser traducido a los elementos esenciales de prestación personal y remuneración.

Por su parte, respecto al elemento esencial de subordinación, vital para confirmar la existencia de un vínculo laboral, en principio no se encuentra presente en estas modalidades de negocio. Ello considerando que las labores en el marco de la *Gig Economy* son ejecutadas de manera autónoma, según lo afirman diversas Plataformas Digitales respecto a sus propios colaboradores. Consecuentemente, el manto de protección del Derecho Laboral no se configurará a favor de los colaboradores de la *Gig Economy*.

Sin perjuicio de lo indicado, teniendo en consideración el mecanismo de operación de Plataformas Digitales como Uber, InDriver, PedidosYa o Rappi, respecto de sus

colaboradores<sup>78</sup>, resulta cuestionable y debatible la afirmación certera de que no existe la figura de la subordinación laboral en el modo en que los colaboradores ejecutan sus servicios.

Inclusive, una diversidad de autores, nacionales e internacionales, han realizado estudios respecto a la existencia o no de la figura de la subordinación – y de la ajenidad, en el caso de los autores españoles – en las Plataformas Digitales de la *Gig Economy*, recalcando la importancia de definir dicha interrogante (Todolí Signes, 2015b; De Stefano, 2016; Ginès i Fabrellas y Gálvez Durán, 2016; Raso Delgue, 2016; Puntriano Rosas, 2019; Rodríguez-Piñero Royo, 2019).

Por lo expuesto, y considerando, además, la presencia que mantienen las Plataformas Digitales de la *Gig Economy* en el mercado nacional, resulta inevitable y necesario generarse la siguiente interrogante: ¿corresponde aplicar el marco del Derecho Laboral a los servicios presenciales que son prestados en el ámbito de la *Gig Economy* en el Perú?; enmarcando la misma únicamente a las Plataformas Digitales que adoptan la modalidad de trabajo del *Work-On-Demand Via Apps*.

#### **4.1. El impacto de la *Gig Economy* en el ámbito laboral**

La innovación introducida en los mercados y el consecuente inicio de la Tercera/Cuarta Revolución Industrial ha significado la aparición del modelo de negocio de plataformas, basado en la utilización de la internet y de las Plataformas Digitales, disminuyendo la existencia de relaciones físicas y, por el contrario, promoviendo las relaciones digitales.

Como toda Revolución Industrial generada en nuestra historia, ello ha conllevado a la configuración de un efecto disruptivo en nuestra sociedad (Raso Delgue, 2016). Dicho efecto disruptivo se encuentra fundado, entre otros, en el impacto que la creación y desarrollo de las diferentes variantes del modelo de negocio de plataformas ha tenido

---

<sup>78</sup> Por ejemplo, la obligación tácita de los colaboradores de no rechazar solicitudes de clientes, de portar el distintivo de la marca en la cual se encuentran ejecutando labores, de ser continuamente evaluados a través de los denominados “*ratings*” o sistemas de calificación por parte de los clientes, entre otras situaciones que se configuran según la Plataforma Digital de que se trate.

en materias de diversa índole, como es la competencia en los mercados, el tratamiento tributario y las relaciones laborales.

Considerando la materia del presente trabajo de investigación, únicamente nos enfocaremos en el impacto y la relevancia que ha tenido el surgimiento de las Plataformas *Gig* en el ámbito laboral.

Al respecto, el efecto disruptivo a que nos encontramos haciendo referencia versa sobre la reformulación de la manera en que se ejecutan servicios: actividades que anteriormente eran ejecutadas bajo la sujeción de un empleador, ahora son desarrolladas – presuntamente – de manera autónoma mediante la utilización de una Plataforma Digital, administrada por una empresa que se desenvuelve únicamente como una base de datos que intermedia servicios.

Esta última afirmación sobre las empresas titulares de las Plataformas Digitales resulta cuestionable, siendo que diversas Plataformas *Gig* se introducen en la forma cómo los servicios son ejecutados. En estos casos no estamos ante una base de datos que permite la interconexión en red entre clientes y colaboradores; nos encontramos en realidad ante empresas de servicios, que contratan personal independiente para el desarrollo del giro del negocio.

La precitada reformulación en la ejecución de servicios representa un impacto significativo al Derecho Laboral, creando nuevas relaciones contraprestativas que evaden y superan la fórmula clásica para la determinación de un vínculo laboral, esto es, la existencia de la subordinación.

Se produce, entonces, una “huida del Derecho del Trabajo” (Ginès i Fabrellas y Gálvez Duran, 2016); esto es, la tendencia en la contratación de personal de servicios y personal autónomo en lugar de la contratación de personal dependiente, fundándose ello presuntamente en la existencia de autonomía en el modo de ejecutar los servicios.

Ahora bien, toda alteración en el mercado puede tener efectos positivos y negativos, y la *Gig Economy* no es ajena a dicha regla.

Existen autores que resaltan determinados aspectos positivos de las Plataformas *Gig*, aludiendo a su importancia en la reducción de costos y la facilitación en el acceso al mercado.

De manera contrapuesta, existen posiciones que destacan la existencia de una precariedad en el modo cómo los denominados colaboradores ejecutan sus servicios. Inclusive, se ha llegado a afirmar la existencia de una tendencia en la “mercantilización” de los trabajadores o, como lo denomina Antonio Aloisi (2017), de la existencia de *commoditized workers*; esto es, trabajadores que son vistos como mercancías comercializables para fines de obtener un lucro, sin reconocerse en medida alguna los derechos y/o bienestar de estos.

Por tanto, se ha considerado a bien que, previo a analizar de manera directa la principal interrogante del presente trabajo de investigación, se mencionen los aspectos positivos y negativos de la *Gig Economy* en el ámbito de la prestación de servicios.

Lo indicado con la finalidad de tener un contexto claro sobre qué implicancias tienen las Plataformas *Gig* sobre las personas que ejecutan servicios a través de la misma.

#### **4.1.1. Aspectos positivos de la *Gig Economy***

El auge de las Plataformas Digitales y de la *Gig Economy* ha tenido efectos positivos mayormente vinculados a aspectos económicos y del desarrollo del mercado. A estos corresponde añadir los beneficios vinculados a la innovación en el modo de ejecutar servicios.

Considerando ello, seguidamente se brindará el detalle de los principales aspectos positivos de la *Gig Economy*.

##### **A) Reducción de los costos de transacción**

Un primer aspecto positivo de la *Gig Economy* corresponde a la reducción de los costos de transacción (Edelman y Geradin, 2015; De Stefano, 2016).

Para efectos de profundizar sobre dicho aspecto, cabe tener presente que la *Gig Economy* ha significado un hito en el mercado de la oferta y demanda de servicios. A diferencia de las negociaciones que usualmente se llevaban a cabo presencialmente o a través de medios virtuales entre particulares, las Plataformas *Gig*, por medio de la utilización de la internet y sujetándose al modelo de la *Crowd Economy*, permiten la conexión virtual entre masas de clientes y colaboradores respecto a una variedad innumerable de servicios.

Dichas conexiones y negociaciones son llevadas a cabo a velocidades no alcanzadas anteriormente. Y es que, la *Gig Economy* implica el habilitar a una persona o entidad que requiera un determinado servicio, el acceso a una gran variedad de personas dispuestas a ejecutar dicho servicio de manera inmediata; quienes, por su lado, una vez culminado el servicio se introducen nuevamente en la Plataforma Digital a brindar y ejecutar nuevos y distintos servicios. De dicho modo, se minimizan enormemente los costos de transacción en las negociaciones y contratación de servicios<sup>79</sup>.

Por lo expuesto, se concluye que la *Gig Economy*, al habilitar una oferta y demanda de servicios virtual, permite el acceso al mercado a una variedad innumerable de colaboradores y clientes, conllevando a una minimización de los costos de transacción en las negociaciones y contrataciones de servicios.

---

<sup>79</sup> Imaginemos que la empresa de servicios Consultores S.A.C., con ocasión al desarrollo de sus actividades, requiere el transporte de determinado personal a las oficinas de los diversos clientes que pueda tener. Para ello, dicho servicio de transporte es de necesidad variable; esto es, se encuentra sujeto al requerimiento de los clientes.

Al respecto, Consultores S.A.C. podría optar por comunicarse en cada oportunidad con una empresa de taxis, o bien tener contratado a un chofer previamente designado.

Bajo dicho supuesto, se identifica que se incurrirá en tiempo de trabajo para identificar a una empresa de taxis fiable y de tarifas acordes al presupuesto de Consultores S.A.C.; mientras que, en el caso de mantenerse contratado de manera previa a un chofer designado, seguramente dicho servicio involucrará un precio más elevado. De igual modo, de tratarse de un servicio de traslado de “ida y vuelta” con tiempo intermitente de espera, se deberá pagar dicho “tiempo muerto” al chofer contratado.

Adicional a los indicados, podrían identificarse muchos otros costos de transacción vinculados al servicio de transporte.

Ahora bien, de ser el caso que Consultores S.A.C. opte por el uso de una Plataforma *Gig*, se advierte que dichos costos de transacción se minimizan en gran proporción.

Bajo este último supuesto, existe una disminución del tiempo de trabajo para identificar a una empresa de taxis adecuada, toda vez que se contará con una variedad innumerable de potenciales choferes en una única Plataforma Digital. Se eliminará igualmente el sobrecosto en la contratación de un chofer previamente designado. Inclusive, a través de las calificaciones que suelen incorporarse en las Plataformas *Gig* se podrá seleccionar al chofer que represente un servicio más seguro y eficiente. Sumado a lo indicado, desaparece el costo del “tiempo muerto”, toda vez que por cada traslado se podrá contratar un servicio distinto en un breve tiempo.

Por tanto, resulta claro que a través de las Plataformas Digitales de la *Gig Economy* no se genera una pérdida de eficiencia económica. Por el contrario, existe un ahorro de costos.

## B) Utilización lucrativa de bienes y acceso al mercado

De acuerdo a determinados autores, la *Gig Economy* favorece la maximización del uso de bienes infrautilizados (De Stefano, 2016; Ginès i Fabrellas y Gálvez Duran, 2016). Al respecto, cabe recordar que para efectos de la presente investigación, la utilización y aprovechamiento de bienes infrautilizados representa una de las finalidades de la Economía Colaborativa o *Sharing Economy*. Ello por cuanto que dicha variante del modelo de negocio de plataformas busca obtener el máximo provecho de un bien infrautilizado, sea por fines filantrópicos o para reducir los gastos vinculados a su propio uso.

De igual manera, es importante reiterar que la *Gig Economy* se distingue de la Economía Colaborativa en la existencia de un ánimo de lucro como fin primordial; elemento que si bien podría existir en la Economía Colaborativa, mantiene un rol secundario.

Siendo ello así, pese a que la ejecución de servicios en el marco de la *Gig Economy* pueda implicar la utilización de un bien infrautilizado, dicho aprovechamiento no representa el fin último del modelo de negocio. Por el contrario, la finalidad de la *Gig Economy* consiste en ofrecer tiempo de trabajo a cambio de una ganancia<sup>80</sup>.

Retornando a la idea expuesta por los autores precitados, consideramos que la misma resulta equivocada. Sea que la ejecución de servicios en Plataformas *Gig* conlleve la utilización de un bien infrautilizado o no, ello no implica un favorecimiento a la maximización de su uso.

---

<sup>80</sup> Para efectos de un mejor entendimiento de lo expuesto, se propondrá el ejemplo de la Plataforma Digital Uber, como representante de la *Gig Economy*, y de la Plataforma Digital BlaBlaCar, como representante de la Economía Colaborativa:

- a. Plataforma Digital Uber: El colaborador de Uber tiene como objetivo realizar traslados vía automóvil a los clientes de la Plataforma a aquellos destinos que estos últimos soliciten, a cambio de una contraprestación. En otras palabras, el fin último del colaborador es la ejecución de un servicio y la obtención de una ganancia, para lo cual ofrece su tiempo de trabajo.
- b. Plataforma Digital BlaBlaCar: El poseedor de un vehículo tiene planeado la realización de un determinado viaje o trayecto, y ofrece virtualmente la posibilidad de trasladar a terceros que se encuentren interesados en realizar dicho mismo viaje o trayecto. Lo mencionado con la finalidad de compartir los gastos inherentes al uso del vehículo y al viaje a realizar (como es la gasolina, peajes, mantenimiento, entre otros). En ese orden de ideas, se planea obtener el máximo provecho de un bien infrautilizado, que es el vehículo.

En caso de no existir un tercero interesado, el poseedor del vehículo de igual manera realizará aquel viaje o trayecto que mantenía planeado, en cuanto su fin último no es la ejecución de un servicio ni la obtención de una ganancia.

Lo expuesto en las líneas precedentes es secundado por Adrián Todolí Signes (2019), quien indica que no es posible afirmar que la *Gig Economy* conlleva la utilización o puesta a disposición de bienes infrautilizados, por cuanto lo que se ofrece es el tiempo a cambio de dinero.

En ese orden de ideas, consideramos a bien variar el sentido del segundo aspecto positivo identificado, entendiendo en realidad que la *Gig Economy* facilita en gran medida la utilización lucrativa de diversos bienes, promoviendo el acceso al mercado.

Con relación al favorecimiento al acceso al mercado, el mismo se funda en el hecho que para ofrecer y ejecutar un servicio en una Plataforma Digital, mayormente se requiere efectuar únicamente la inscripción virtual y cumplir determinados requisitos genéricos. De esta manera, una persona interesada en prestar servicios como colaborador en una Plataforma Digital, sea como trabajo principal o trabajo secundario, se encontrará fácilmente habilitada para ello. Según lo señala Jeremias Prassl (2018), “las Plataformas crean empleos en un mundo de creciente desempleo”<sup>81</sup> (p. 26).

### **C) Confianza y seguridad a los clientes y colaboradores**

Las Plataformas Digitales de la *Gig Economy* permiten un uso eficiente de la información (Edelman y Geradin, 2015), encontrándose vinculado ello a los sistemas de reputación que estas Plataformas suelen adoptar.

Muchas Plataformas Digitales mantienen implementado un sistema de calificaciones, mediante las cuales se permite calificar y/u opinar sobre el desempeño de un colaborador en la ejecución de un servicio.

De dicho modo, futuros clientes podrán tomar conocimiento de las calificaciones de los potenciales colaboradores previo a la ejecución de un servicio, permitiendo la realización de una selección informada. De verificarse la existencia de reiteradas calificaciones o comentarios negativos hacia un colaborador, se podrá inferir

---

<sup>81</sup> Cita original en idioma inglés: “*Platforms create jobs in a world of rising unemployment (...)*”

válidamente que este ejecuta sus labores deficientemente, con lo cual se tendrá la libertad de optar por la selección de un colaborador distinto.

Cabe señalar que determinadas Plataformas Digitales también aplican un sistema de calificaciones al cliente, a fines de poner en conocimiento de los colaboradores, previo al ofrecimiento de un servicio, las actitudes y/o comportamientos inadecuados que el potencial cliente pueda demostrar durante la prestación de servicios a su favor.

Lo indicado denota que las Plataformas *Gig* – y, en realidad, muchas de las Plataformas Digitales del modelo de negocio de plataformas – otorgan confianza y seguridad a los colaboradores y clientes, a través de un mecanismo que resultaría de difícil implementación en los modelos de negocio tradicionales.

De igual manera, concordado con el primer aspecto positivo identificado, sobre la reducción de costos de transacción, se advierte que la implementación de los sistemas de calificaciones permite la reducción de costos de fiscalización a los titulares de la Plataforma Digital. Lo indicado puesto que dicha labor de fiscalización y calificación es trasladada a los propios clientes, siendo estos últimos quienes juzgan el nivel de desempeño de los colaboradores durante el desarrollo de servicios.

#### **D) Flexibilidad en la ejecución de servicios**

Un cuarto aspecto positivo de la *Gig Economy* hace alusión a la flexibilidad que se otorga a los colaboradores en la ejecución de sus servicios (De Stefano, 2016; Ginès i Fabrellas y Gálvez Duran; Raso Delgue, 2016; Rodríguez-Piñero Royo, 2019).

La flexibilidad aludida se basa en que, en principio, prácticamente la totalidad de Plataformas *Gig* en el Perú no fijan horarios de trabajo o jornadas laborales para sus colaboradores. Son estos últimos quienes, presuntamente de manera autónoma, deciden qué días y qué horas trabajan.

Cabe recordar en este punto que las Plataformas Digitales autoproclaman representar meras bases de datos, que facilitan la interconexión en red entre colaboradores y



clientes; por lo cual no se introducen en el modo que se ejecutan los servicios contratados en el marco de la propia Plataforma.

Es de considerar que la flexibilidad aludida resulta posible en la variante del modelo de negocio por la innumerable cantidad de colaboradores que pueda tener una Plataforma Digital. El sistema productivo de estos modelos de negocio no exige una estandarización de jornadas u horarios de trabajo, toda vez que es el mismo sistema el que garantiza la disponibilidad continua de personal (Gorelli Hernández, 2019). En caso de inactividad de un colaborador, este será inmediatamente suplantado por otro colaborador activo en la Plataforma *Gig*. Este sistema representa la naturaleza de la *Crowd Economy*, en la cual se funda la *Gig Economy*.

El carácter positivo del aspecto bajo comentario reside en las mayores libertades que se reconocen a los colaboradores de las Plataformas Digitales para fijar ellos mismos sus horas de trabajo, permitiendo una conciliación con la vida familiar.

De igual manera, la flexibilidad en mención facilita que los colaboradores puedan ejecutar labores *Gig* en calidad de trabajo secundario; es decir, como un trabajo adicional a la profesión que pudieran tener, representando un mecanismo para generar ingresos adicionales.

#### **E) Acceso al trabajo a poblaciones vulnerables**

Finalmente, se identifica como quinto aspecto positivo de la *Gig Economy* la facilitación en el acceso al trabajo a personas en estado de vulnerabilidad<sup>82</sup> (De Stefano, 2016).

Tal es el caso del *Crowd Work*, modalidad *online* de la *Gig Economy*, donde se facilita el desarrollo de diversas labores sencillas, con la consecuente percepción de ganancias, a personas con limitaciones físicas o psicológicas que se encuentren inhabilitadas de realizar labores complejas o que requieran de presencia física.

---

<sup>82</sup> Sea que se trate de personas residentes en zonas donde no existen mayores alternativas de empleo, de inmigrantes de un determinado país, de personas con alguna limitación física o psicológica que impida un fácil acceso al empleo, entre otros.

Ello sin perjuicio del hecho que tanto el *Crowd Work* como el *Work-On-Demand Via Apps* permiten el registro de cualquier persona como colaborador, requiriéndose en la mayoría de casos únicamente el cumplimiento de determinados requisitos genéricos y objetivos. De dicho modo, se reduce significativamente las posibilidades de discriminación en la contratación.

#### **4.1.2. Aspectos negativos de la *Gig Economy***

De manera paralela a los aspectos positivos a que se ha hecho referencia en el apartado anterior, diversos autores identifican una variedad de aspectos negativos en las Plataformas *Gig*.

Conforme se verá más adelante, los aspectos negativos se encuentran relacionados en su mayoría a los derechos de los colaboradores, denotando la existencia de una precariedad en el modo que estos ejecutan sus servicios.

Al respecto, resulta necesario comprender a cabalidad por qué se habla de la existencia de una precariedad. Para ello, se deberá tener en consideración lo que se expone en las líneas siguientes.

Siendo que las labores de los colaboradores son calificadas como autónomas por las propias Plataformas Digitales, estas se ejecutan en el marco de las relaciones civiles. En razón de ello, los colaboradores asumen los riesgos inherentes a los servicios que desarrollan y no tienen derecho a percibir beneficio adicional alguno a sus retribuciones por cada servicio ejecutado.

En principio, dicha situación no debería configurar problemática alguna vinculada a la existencia de precariedad. Se debería estar ante una clásica relación civil de acuerdo a los márgenes establecidos en nuestra legislación: un trabajador independiente, gozando de los beneficios inherentes de su autonomía, ejecuta un determinado servicio a favor de un tercero por medio de la utilización de una Plataforma Digital, que funge únicamente como intermediaria.

Sin embargo, diversas Plataformas *Gig* no dan a lugar una relación civil tradicional. En una significativa cantidad de Plataformas, los servicios prestados en el marco de la *Gig Economy* exteriorizan determinadas características no necesariamente presentes en las relaciones civiles y/o comerciales habituales, llegando a asemejarse a relaciones de dependencia para con la propia Plataforma. Dicha inclinación se funda en el grado de dirección y fiscalización y/o control que se aplica sobre los colaboradores, así como de la presencia de un poder sancionador por parte de las empresas que dirigen las Plataformas Digitales.

Inclusive, la presencia de dichas características llega a generar la interrogante de si las Plataformas Digitales efectivamente se limitan a ser meras intermediadoras o, por el contrario, se consolidan como empresas de servicios (Todolí Signes, 2015b; Ginès i Fabrellas y Gálvez Duran, 2016; y Gorelli Hernández, 2019).

Es en los casos particulares a que se ha hecho referencia previamente que la problemática de la precariedad entra a tallar. Y es que, nos encontramos ante un término medio de las relaciones civiles y de las relaciones laborales: se trata de personal que, calificado como trabajador independiente, desarrolla sus actividades con un grado de dependencia y ajenidad, sin llegar a configurarse un vínculo laboral.

Por lo indicado, dicho personal no debería ser catalogado bajo los mismos términos que el personal independiente tradicional. En razón a las particularidades que confluyen en la ejecución de sus servicios, consideramos que resulta necesario asegurarles un mínimo de protecciones y/o beneficios<sup>83</sup>.

En otras palabras, siendo que determinadas Plataformas *Gig* dan lugar a un híbrido de las relaciones civiles y/o comerciales, exteriorizando ciertos aspectos de las relaciones laborales sin llegar a ser calificadas como tal, consideramos que la

---

<sup>83</sup> Resulta necesario resaltar que la presente investigación no tiene como finalidad analizar el nivel de idoneidad de las condiciones contractuales bajo las cuales ejecutan sus servicios autónomos los colaboradores, ni evaluar las políticas nacionales que pudieren ser implementadas para brindar una mayor protección al trabajo independiente.

La presente investigación se encuentra enfocada únicamente en determinar si el trabajo presencial realizado a través de las Plataformas Digitales de la *Gig Economy* podría conllevar a la existencia de relaciones laborales, por desarrollarse en un marco de subordinación y ajenidad por parte de los colaboradores.

En ese sentido, no corresponde realizar un análisis específico sobre el marco de precariedad en el cual desarrollan sus servicios los colaboradores efectivamente autónomos; mas sí se hará alusión a su existencia, para reforzar la importancia de analizar la potencial existencia de relaciones laborales en la *Gig Economy*.

asunción de riesgos y la no percepción de beneficios o protecciones, características del trabajo independiente tradicional, configuran supuestos de precariedad.

Ahora bien, es importante precisar que lo expuesto no tiene como finalidad concluir anticipadamente que los colaboradores de la *Gig Economy* ejecutan sus servicios de manera dependiente.

Por el contrario, la interrogante que nos encontramos planteando en el presente trabajo de investigación, sujeta a ser analizada a profundidad más adelante, consiste en confirmar si dichos indicios de laboralidad resultan suficientes para generar que las relaciones dadas en las Plataformas *Gig* puedan superar el antes referido “término medio”, y efectivamente dar a lugar a los elementos necesarios para que se constituya una relación laboral entre la Plataforma y el colaborador.

Lo que se desea denotar en este apartado es que muchos colaboradores que brindan servicios en el marco de la *Gig Economy* se encuentran inmersos en una relación extraordinaria, que se ejecuta en el marco de la regulación civil, manteniendo ciertas características de las relaciones laborales; pese a lo cual no se les reconoce derechos y/o beneficios especiales.

En este punto resulta conveniente destacar que, de obtenerse una respuesta afirmativa a la interrogante materia de nuestra investigación, la noción de precariedad a que hacemos alusión se vería exponencialmente aumentada, representando una grave afectación a los derechos de los colaboradores.

Y es que, ante dicho supuesto, se estarían incumpliendo una diversidad de disposiciones legales de índole laboral, creando un estado de desprotección grave hacia los colaboradores. Lo indicado representa uno de los factores por los cuales resulta de gran importancia el estudio a que se hace referencia en la presente investigación.

Finalmente, cabe reiterar que los aspectos negativos de la *Gig Economy* vinculados a la precariedad en el modo de ejecución de servicios no se configurarían necesariamente en la totalidad de Plataformas Digitales. Por el contrario, únicamente

se encontrarán presentes en aquellas Plataformas que, extralimitándose a su rol intermediador, exteriorizan determinadas características similares a las de una relación de dependencia<sup>84</sup>.

Continuando con la materia del presente apartado, a continuación se detallan los principales aspectos negativos de la *Gig Economy*.

### **A) Mercantilización de los colaboradores**

Un primer aspecto negativo de la *Gig Economy* es la tendencia existente a la “mercantilización” de los colaboradores o, como lo denominada Antonio Aloisi (2017), la existencia de *commoditized workers*.

Para efectos de entender a mayor cabalidad en qué consiste la mercantilización de los trabajadores, resulta relevante remitirnos a la expresión “*humans as a service*”, acuñada por Jeff Bezos (como se citó en De Stefano, 2016) y estudiada por Jeremias Prassl (2018).

“*Humans as a service*” es una expresión que alude a la conversión del trabajo de un trabajador a un servicio, el cual es comprado y negociado como cualquier *comodity*. De este modo, un trabajador será percibido como un servicio en sí mismo.

En otras palabras, no se materializará la figura de un trabajador dependiente que ejecuta una variedad de servicios a favor de un empleador. Por el contrario, se estará ante un único servicio a ser ejecutado por un trabajador – ahora denominado colaborador –, al término del cual se extingue cualquier relación contractual generada con ocasión a dicho servicio.

Al ser percibido el colaborador como un determinado y único servicio, no existirá vínculo laboral alguno con el titular de la Plataforma Digital que intermedie u ofrezca dicho servicio. Contrario a ello, el colaborador estaría ejecutando el servicio en

---

<sup>84</sup> Véase, por ejemplo, las Plataformas Digitales de Uber y PedidosYa. Según será detallado más adelante, las Plataformas en mención exteriorizan las siguientes características que las asemejan a una relación laboral: ajenidad del colaborador respecto a los beneficios directos del giro del negocio; existencia de medidas sancionadoras a los colaboradores; entre otras.

mención con el carácter de independiente. Consecuentemente, los costos de contratación respecto del ahora denominado colaborador serán sumamente inferiores a los costos que representaría un trabajador dependiente.

Lo antes indicado resulta perceptible en aquellas Plataformas Digitales que se desarrollan en la realidad de los hechos como empresas de servicios, y no como meras bases de datos.

Conforme se observa, la mercantilización de los trabajadores reduce considerablemente los costos internos de una organización y promueve su desarrollo empresarial de manera plena en el mercado – sea que estemos hablando de Plataformas Digitales u otro tipo de organización empresarial –.

Sin embargo, al mismo tiempo, esta mercantilización se encuentra mermando exponencialmente la situación de los colaboradores, denominados *commoditized workers*. Al no calificar sus servicios como trabajo dependiente, se les limita o niega el acceso a una diversidad de derechos y protecciones inherentes al Derecho Laboral (Ginès i Fabrellas y Gálvez Duran, 2016), manteniéndolos en una situación de precariedad.

En este punto resulta importante comprender el contexto en el cual se desenvuelven los *commoditized workers*, para lo cual cabe citar a Lukas Biewald, (como se citó en Prassl, 2018):

“Antes del internet, resultaba difícil encontrar a alguien, sentarlo por diez minutos y hacer que trabaje para ti, y despedirlo luego de dichos diez minutos. Sin embargo, a través de la tecnología, puedes encontrarlos, pagarles una suma ínfima de dinero, y deshacerte de ellos cuando no los necesites más” <sup>85</sup> (p. 4).

---

<sup>85</sup> Cita original en idioma inglés: “Before the Internet, it would be really difficult to find someone, sit them down for ten minutes and get them to work for you, and then fire them after those ten minutes. But with technology, you can actually find them, pay them a tiny amount of money, and then get rid of them when you don’t need them anymore.”

Conforme se advierte, y según lo indica acertadamente Valerio De Stefano (2016), la expresión “*humans as a service*” trasmite perfectamente la idea de una forma extrema de mercantilización de los trabajadores, generando la existencia de un trabajo altamente precario.

## **B) Deshumanización de las actividades**

Un segundo aspecto negativo de la *Gig Economy* es la potencial distorsión sobre la percepción que puedan tener las empresas y los clientes respecto a los colaboradores de estas Plataformas Digitales, contribuyendo a la deshumanización de su actividad (De Stefano, 2016).

Lo mencionado toda vez que, al ser los servicios proporcionados muchas veces a través de canales digitales, se podrá considerar a dichos servicios como netamente virtuales, dejando de lado la intervención y/o el factor humano. De acuerdo lo señala Valerio De Stefano (2016), dicha deshumanización conlleva a la tendencia de no reconocer las actividades ejecutadas como trabajo.

Lo expuesto puede tener mayor arraigo en el *Crowdwork*, siendo que este se desarrolla íntegramente de manera virtual.

En el caso del *Work-On-Demand Via Apps*, la deshumanización de las actividades puede encontrarse fundada en la naturaleza misma de la *Crowd Economy*. Lo mencionado en tanto que al interior de las Plataformas *Gig*, los colaboradores forman parte de una gran masa que se encuentra a disposición para ejecutar un determinado servicio. De este modo, desde la perspectiva de los clientes, los colaboradores representan meros medios para favorecerse de un determinado servicio, llegando inclusive a ser identificados como una extensión de la Plataforma (De Stefano, 2016). Ello puede conllevar a que la calidad del servicio brindado por un colaborador sea calificada de manera conjunta con la calidad de la Plataforma Digital. De dicho modo, podría hacerse responsable a los colaboradores de factores totalmente ajenos a

estos<sup>86</sup>, calificándolos negativamente y afectando su historial en la Plataforma en la cual se desenvuelven.

Dicha reacción negativa por parte de los clientes y calificación deficiente puede conllevar a una afectación en el desenvolvimiento en la Plataforma Digital por parte del colaborador, limitando el acceso a nuevas solicitudes de servicios y, consecuentemente, a una significativa afectación a sus ingresos monetarios.

### **C) Asunción de riesgos y costos de producción**

Conforme ha sido expuesto anteriormente, las Plataformas Digitales aluden representar una mera base de datos, no interviniendo en el modo que los servicios gestionados a través de la propia Plataforma son desarrollados.

Inclusive, en el marco de la “huida del Derecho del Trabajo” (Ginès i Fabrellas y Gálvez Duran, 2016), las Plataformas Digitales dejan por sentado adicionalmente que los colaboradores son trabajadores autónomos. Para ello, eluden la posible existencia de un vínculo laboral a través – presuntamente – de la plena libertad horaria de los colaboradores en la prestación de sus servicios, así como en una nula fiscalización de los mismos.

Al no ser calificado netamente como trabajo dependiente las actividades que desarrollan los colaboradores, sino como meros servicios ocasionales de índole civil, la Plataforma Digital no asume responsabilidad alguna sobre el modo en que los servicios son ejecutados o sobre cualquier contingencia que pudiere producirse durante la ejecución de los mismos<sup>87</sup>. Por el contrario, es el colaborador quién asume dichas responsabilidades y riesgos.

Lo indicado ocasiona una acumulación de los riesgos económicos vinculados a la prestación de servicios al último eslabón de la cadena productiva, esto es, al

---

<sup>86</sup> Por ejemplo, en caso que la Plataforma Digital hubiere demorado en contactar a un cliente solicitante con un colaborador disponible, dicho cliente podría calificar negativamente al colaborador por la referida demora, pese a que no representa una responsabilidad de este último.

<sup>87</sup> Entiéndase, por ejemplo, que un colaborador de una Plataforma Digital sufra un accidente durante la ejecución del envío de un producto a un cliente. Al no existir un vínculo laboral con la empresa y/o persona encargada de la Plataforma Digital, esta última no tendrá responsabilidad y/u obligación alguna respecto a dicho accidente.



colaborador (Ginès i Fabrellas y Gálvez Duran, 2016); demostrando claramente la situación de vulnerabilidad en que estos se encuentran.

Paralelo a ello, según ha sido indicado previamente, al no tener los colaboradores la calidad de trabajadores dependientes, no gozarán de una diversidad de derechos y protecciones inherentes al Derecho Laboral (De Stefano, 2016; Ginès i Fabrellas y Gálvez Duran, 2016; y, Aloisi, 2017). De este modo, los colaboradores se encontrarán expuestos ante cualquier decisión gravosa que pudiera desear aplicar oportunamente la Plataforma Digital en la cual prestan servicios, no contando con ningún medio legal que les proporcione protección.

#### **D) No limitación de horas de trabajo**

Un cuarto aspecto negativo se encuentra vinculado a la presunta flexibilidad con que cuentan los colaboradores, misma que fue referida anteriormente como un aspecto positivo.

Se utiliza el término “presunta” toda vez que dicha flexibilidad es sobrevalorada erróneamente en muchos casos, específicamente en aquellos colaboradores cuyo único trabajo e ingresos son generados a través de las Plataformas *Gig*. Lo mencionado se encuentra fundado en la gran cantidad de horas que debe proporcionar un colaborador a una Plataforma Digital para percibir un ingreso adecuado para su sobrevivencia.

Y es que, la enorme competencia entre colaboradores fuerza a la existencia de compensaciones irrisorias que, a su vez, obligan a los colaboradores a prestar servicios por una cantidad de horas muchas veces superior a la jornada máxima legal de los trabajadores dependientes (De Stefano, 2016).

Es importante recordar que las horas de trabajo no representan el único aspecto a considerar para generar ingresos. Los colaboradores deberán mantener, además,

calificaciones óptimas para continuar recibiendo de manera rápida potenciales servicios<sup>88</sup>.

Todo ello para que, según indica Jeremias Prassl (2018), se encuentren con que sus ganancias representan un importe menor a los niveles salariales mínimos. Esto considerando, adicionalmente, que los colaboradores asumen los costos ligados a la ejecución de cada servicio, mismo que reduce significativamente sus ingresos.

Por lo indicado, se deduce que el propio modelo de negocio de las Plataformas *Gig* conlleva a la existencia de retribuciones ínfimas por la ejecución de servicios. A fines que un colaborador dedicado únicamente a la prestación de servicios *Gig* pueda percibir una retribución suficiente para sus gastos del día a día, deberá trabajar inclusive mayor cantidad de horas que jornada laboral máxima; esto es, ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales.

Por tanto, se advierte que los beneficios de la presunta flexibilidad desaparecen. La flexibilidad horaria resulta en la realidad una ilusión para aquellos colaboradores que tienen como único ingreso las ganancias obtenidas a través del uso de la Plataforma Digital: si bien podrán seleccionar a qué horas prestar servicios, deberán dedicarse a estos una cantidad de horas igual o mayor que a la de una jornada laboral regular para generar ingresos suficientes para su subsistencia.

#### **4.2. Core Business de las Plataformas Digitales de la *Gig Economy***

Habiéndose brindado alcances sobre los aspectos positivos y negativos de la *Gig Economy*, se advierte que los aspectos positivos se encuentran vinculados a un favorecimiento en el acceso al mercado, a la implementación de medios que brindan seguridad a colaboradores y clientes en el desarrollo de un servicio, y a la existencia de una – cuestionable - flexibilidad horaria.

---

<sup>88</sup> De acuerdo lo indicado la Plataforma Digital InDriver en su Portal Web: “La prioridad depende de las calificaciones que los pasajeros otorguen al final del viaje. La prioridad también se ve afectada por la cantidad de pedidos completados, la calidad de las calificaciones y la presencia de quejas de los pasajeros. Complete más pedidos, obtenga más buenas calificaciones y su prioridad crecerá”. (Recuperado el 2 de abril de 2021: <https://indriver.com/es/driver>)

En cambio, los aspectos negativos se refieren en su mayoría a la existencia de una precariedad en el modo cómo los colaboradores ejecutan sus servicios, misma que se configura por el nivel de desprotección en el cual aquellos se desenvuelven.

Según ha sido indicado, dicha precariedad se configura efectivamente en aquellas Plataformas Digitales que exteriorizan hacia sus colaboradores características similares a las de una relación de dependencia, ejerciendo un nivel de dirección, control y/o sanción sobre estos últimos<sup>89</sup>.

Al respecto, se advierte que la exteriorización de tales conductas podría conllevar a un cuestionamiento sobre la naturaleza misma que las Plataformas Digitales alegan tener; esto es, el ser un mero intermediador de la oferta y demanda de una variedad de bienes y/o servicios entre masas de personas interconectadas. Y es que, el ejercicio de un rol administrador, fiscalizador y/o sancionador implicaría la consolidación de las Plataformas como empresas de servicios.

De demostrarse ello, se estaría ante Plataformas Digitales que exteriorizarían los siguientes caracteres: una constitución como empresa de servicios, y el ejercicio de un control efectivo sobre sus colaboradores.

Al no ser meras bases de datos, se acrecentaría la interrogante de si, en la realidad de los hechos, las Plataformas *Gig* contratan personal bajo una relación laboral encubierta en una relación civil y/o comercial.

Por lo expuesto, se advierte que para efectos de aproximarnos a la obtención de una respuesta a la principal interrogante de nuestra investigación, esto es, la posible aplicación del marco del Derecho Laboral a los servicios presenciales prestados bajo la *Gig Economy* en el Perú, en la modalidad de *Work-On-Demand Via Apps*, se

---

<sup>89</sup> Sin implicar ello necesariamente la existencia de un vínculo laboral. El hecho de mantener características similares a las de una relación de dependencia no conlleva indudablemente a la existencia de una; se requiere analizar detenidamente cada Plataforma Digital y el funcionamiento de la misma para definir si dichas características efectivamente configuran un vínculo laboral.

Por ello, el objetivo principal de la presente investigación es definir si dichas características resultan suficientes para configurar la existencia de un vínculo laboral, teniendo en consideración las particularidades de las principales Plataformas Digitales existentes en el Perú.

requiere definir previamente si las Plataformas Digitales de esta naturaleza en la realidad son meras intermediadoras.

#### **4.2.1. Plataformas *Gig*: ¿intermediarias o empresas de servicios?**

Conforme ha sido reiterado en distintas ocasiones en el presente trabajo de investigación, las Plataformas Digitales de la *Gig Economy* se identifican a sí mismas como meras intermediadoras entre colaboradores y clientes. Bajo tal condición, se aduce que su actividad se encuentra referida únicamente al contacto virtual entre dichos colaboradores y clientes para la ejecución de un determinado servicio.

Para ello, tal calificación de mero intermediador se identifica del contenido de los términos y condiciones que cada Plataforma *Gig* aplica en las contrataciones con sus colaboradores, así como en la relación que mantienen con sus clientes.

Sin embargo, según lo señalan determinados autores, en la realidad de los hechos muchas Plataformas *Gig* no se limitan a intermediar; por el contrario, se dedican a la prestación de un servicio determinado (Ginès i Fabrellas y Gálvez Duran, 2016) y organizan el modo cómo ha de prestarse el mismo (Todolí Signes, 2015b; Ginès i Fabrellas y Gálvez Duran, 2016; y Gorelli Hernández, 2019).

Sobre ello, cabe tener presente que las Plataformas *Gig* comparten en su mayoría determinadas características en cuanto a su funcionamiento, siendo algunas de estas las siguientes:

- Poder de decisión sobre el precio del servicio a ser desarrollado por el colaborador.
- Ejercicio de control y/o establecimiento de estándares, aplicables a los colaboradores, sobre el modo de ejecución de los servicios.
- Implementación de procesos de selección para permitir el acceso a nuevos colaboradores.
- Implementación de sistemas de calificación a colaboradores y/o clientes.

De acuerdo lo indican los autores precitados, la existencia de cada una de estas características permite identificar claramente que las Plataformas *Gig* no limitan su actuación a la de un mero intermediador. Estas Plataformas van más allá y se introducen en la ejecución del servicio mismo, pretendiendo establecer parámetros respecto a cómo debe ser ejecutado este.

En ese orden de ideas, se denota claramente que las Plataformas *Gig* pueden encontrarse dedicadas a la prestación de servicios. Y es que, es con ocasión a dicha prestación de servicios que se genera el interés en ejercer un control sobre el modo en que estos se ejecutan.

Lo expuesto se funda en el hecho que, al representar las Plataformas *Gig* una empresa de servicios, estas deberán procurar mantener una imagen adecuada en el mercado, garantizando un nivel de calidad y sobresaliendo respecto a sus competidores; caso contrario, su presencia a largo plazo en el mercado resultaría incierta. Es para efectos de alcanzar dichos objetivos que las Plataformas *Gig* ejercen el control a que nos encontramos haciendo referencia en las líneas precedentes.

Adicional a lo indicado, resulta importante citar nuevamente a Adrián Todolí Signes (2015a). El autor, con miras a demostrar que las Plataformas *Gig* efectivamente representan una empresa de servicios, advierte acertadamente que los ingresos de estas Plataformas no provienen del acceso a la base de datos que proporciona a los colaboradores y clientes para su contacto virtual; sino que percibe sus ingresos por cada servicio realizado por un colaborador.

En otras palabras, el *core business* de las Plataformas *Gig* no resulta ser la intermediación de servicios, siendo que no percibe ingresos por ello. En la realidad, su *core business* resulta ser la ejecución de un servicio determinado a través de los denominados colaboradores.

Lo expresado por el autor español representa una pista adicional, de gran importancia, que permite concluir válidamente que las Plataformas Digitales de la *Gig Economy* pueden ser efectivamente empresas de servicios, extralimitándose al rol de mero intermediador.

Finalmente, es importante considerar que diversa jurisprudencia internacional, de igual manera, ha calificado a las Plataformas *Gig* como empresas de servicios.

Un primer ejemplo es la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de fecha 20 de diciembre de 2017, en el asunto C-434/15.

La Sentencia en mención fue expedida en el marco de un proceso judicial iniciado en contra de la Plataforma Digital Uber<sup>90</sup>, a través de la cual se concluyó que esta última representa un “servicio de intermediación que forma parte integrante de un servicio global cuyo elemento principal es un servicio de transporte”.

Para alcanzar dicha conclusión, el Tribunal de Justicia plantea una serie de argumentos, entre los cuales cabe citar los siguientes:

“A este respecto, de la información de que dispone el Tribunal de Justicia resulta que el servicio de intermediación de Uber se basa en la selección de conductores no profesionales que utilizan su propio vehículo, a los que esta sociedad proporciona una aplicación sin la cual, por un lado, estos conductores no estarían en condiciones de prestar servicios de transporte y, por otro, las personas que desean realizar un desplazamiento urbano no podrían recurrir a los servicios de los mencionados conductores. A mayor abundamiento, Uber ejerce una influencia decisiva sobre las condiciones de las prestaciones efectuadas por estos conductores. Sobre este último punto, consta en particular que Uber, mediante la aplicación epónima, establece al menos el precio máximo de la carrera, que recibe este precio del cliente para después abonar una parte al conductor no profesional del vehículo y que ejerce cierto control sobre la calidad de los vehículos, así como sobre la idoneidad y el

---

<sup>90</sup> La Asociación Profesional Élite Taxi interpuso una demanda ante el Juzgado de lo Mercantil N° 3 de Barcelona, solicitando, entre otros, que se declare que las actividades de Uber Systems Spain, S.L. constituyen prácticas engañosas y actos de competencia desleal.

Para efectos de comprobar si las prácticas de Uber Systems Spain, S.L. efectivamente configuraban los ilícitos antes señalados, resultaba necesario definir previamente si la referida empresa requería disponer de una autorización administrativa para la prestación del servicio interurbano de taxi. Consecuentemente, debía determinarse si los servicios prestados por la empresa corresponden a servicios de transporte, servicios propios de la sociedad de la información o una combinación de ambos.

A fines de dilucidar la interrogante formulada, se trasladaron los actuados al Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

comportamiento de los conductores, lo que en su caso puede entrañar la exclusión de éstos.”

Conforme se observa, siendo que la Plataforma Digital Uber coordina y organiza la actividad productiva de transporte, influyendo en gran medida sobre el modo en que se ejecutan dichas actividades, se concluye que la misma debe ser calificada como un “servicio en el ámbito de los transportes”, y no así como un “servicio de la sociedad de la información”.

Un segundo ejemplo se encuentra en un pronunciamiento emitido por la *United States District Court – Northern District of California*, en el asunto *O’Connor, et al. v. Uber Technologies, Inc.*, bajo la numeración C-13-3826 EMC, del 11 de marzo del año 2015.

El mencionado corresponde a un pronunciamiento expedido en el marco de una demanda colectiva interpuesta en contra de la Plataforma Digital Uber. Por medio de este, entre otros aspectos, se concluye que las actividades de la referida Plataforma *Gig* corresponden a los servicios de transporte.

Dicha conclusión se funda en el hecho que “Uber no se limita a vender únicamente software; vende traslados. Uber no es más una ‘compañía tecnológica’ que Yellow Cab es una ‘compañía tecnológica’ porque usa radios CB para despachar taxis (...) Uber solo gana dinero si sus conductores realmente transportan pasajeros.”<sup>91</sup> (como se citó en Pandya, 1 de julio de 2015).

De igual manera, señala el Tribunal que Uber “está profundamente involucrado en la comercialización de sus servicios de transporte, calificando y seleccionando a sus conductores, regulando y monitoreando su desempeño, disciplinando (o extinguiendo el vínculo) de aquellos que no cumplan con los estándares, y fijando precios.”<sup>92</sup> (como se citó en Ginès i Fabrellas y Gálvez Duran, 2016).

---

<sup>91</sup> Cita original en idioma inglés: “Uber does not simply sell software it sells rides. Uber is no more a ‘technology company’ than Yellow Cab is a ‘technology company’ because it uses CB radios to dispatch taxi cabs (...) Uber only makes money if its drivers actually transport passengers.”

<sup>92</sup> Cita original en idioma inglés: “(...) is deeply involved in marketing its transportation services, qualifying and selecting drives, regulating and monitoring their performance, disciplining (or terminating) those who fail to meet standards, and setting prices.”

Según se advierte, los pronunciamientos del Tribunal de Justicia de la Unión Europea y del Tribunal Estadounidense concuerdan en que la Plataforma Digital Uber, con ocasión al control que ejerce sobre el modo en que se ejecutan las actividades y al origen de sus ingresos, es en la realidad de los hechos una empresa de servicios, y no así una empresa de intermediación.

Ahora bien, el Perú no ha sido ajeno a la cuestión en materia. A través del Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual se han emitido diversos pronunciamientos contradictorios respecto a si determinadas Plataformas Digitales se configuran como empresas de servicios o no, conforme se detalla a continuación en la Tabla N° 5:

**TABLA N° 5**

Resolución N°	Plataforma Digital	Pronunciamiento
074-2015/CD1-INDECOPI	Cabify	Empresa de Intermediación
075-2015/CD1-INDECOPI	Solo Para Ellas	Empresa de Intermediación
099-2015/CD1-INDECOPI	Easy Taxi	Empresa de Intermediación
100-2015/CD1-INDECOPI	Autotaxi Satelital	Empresa de Intermediación
1202-2016/SPC-INDECOPI	Easy Taxi	Empresa de Servicios
1203-2016/SPC-INDECOPI	Uber	Empresa de Servicios
0203-2019/SPC-INDECOPI	Easy Taxi	Empresa de Servicios
0084-2020/SDC-INDECOPI	Uber	Empresa de Intermediación

Al respecto, las Resoluciones iniciales que concluyen que las Plataformas *Gig* son efectivamente empresas de intermediación, fueron dadas en el marco de denuncias por competencia desleal. A través de estas, se alegaba que las Plataformas denunciadas no cumplieron con tramitar los permisos correspondientes para prestar servicios de transporte ante la Municipalidad de Lima (Guerrero, 9 de febrero de 2017). Conforme se observa, en un primer momento, la autoridad nacional estableció una postura clara respecto a la naturaleza de los servicios de las Plataformas Digitales de la *Gig Economy*, negando que los mismos correspondan a la prestación directa de servicios.

Sin embargo, resultan cuestionables los fundamentos usados para definir tal naturaleza. Por ejemplo, en el proceso iniciado contra Easy Taxi, la Resolución N°



099-2015/CD1-INDECOPI motivó su decisión en el hecho que “si una empresa se publicita explícitamente en el mercado, a través de su sitio web y redes sociales, como una plataforma que se dedica a conectar a usuarios conductores con usuarios pasajeros, entonces ello no se constituiría como una prestación del servicio de transporte.” (como se citó en Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Propiedad Intelectual [INDECOPI], 2018).

Sobre este caso, consideramos que la autoridad incurrió en error al no aplicar el Principio de Primacía de la Realidad regulado en la Ley N° 29571, Código de Protección y Defensa del Consumidor, y limitarse a analizar la naturaleza de las actividades en virtud a la información declarada por la propia Plataforma Digital en diversos medios.

Encontrándose las referidas Resoluciones iniciales limitadas en cuanto al análisis efectuado en cada caso particular, no evaluando el control que estas Plataformas *Gig* puedan ejercer sobre el modo en que ejecutan los servicios los denominados colaboradores, consideramos que las mismas no representan un referente certero sobre la naturaleza que tienen las Plataformas Digitales de la *Gig Economy*.

Ahora bien, con relación a las Resoluciones N° 1202-2016/SPC-INDECOPI y 1203-2016/SPC-INDECOPI, las mismas fueron emitidas por la Sala Especializada en Protección al Consumidor en el marco de una contienda de competencia entre organismos internos de la autoridad, para definir cuál de estas deberá emitir un pronunciamiento respecto a determinadas denuncias efectuadas por consumidores<sup>93</sup>. Si bien las Resoluciones en mención no realizan un análisis directo sobre la denuncia formulada, sí hacen alusión a la naturaleza de las actividades de las Plataformas Digitales objeto de cuestionamiento. Ello toda vez que esto último resultaba necesario para definir qué organismo interno sería competente para pronunciarse sobre las denuncias formuladas.

---

<sup>93</sup> Con ocasión a determinadas denuncias formuladas por consumidores de las Plataformas Digitales Easy Taxi y Uber, se generó un conflicto negativo de competencia, toda vez que el Órgano Resolutivo de Procedimientos Sumarísimos de Protección al Consumidor N° 1, competente en temas relacionados a servicios de transporte, y el Órgano Resolutivo de Procedimientos Sumarísimos de Protección al Consumidor N° 3, competente en temas relacionados a tecnología, desconocieron sus respectivas competencias sobre las denuncias formuladas, derivando estas últimas ante la Sala Especializada en Protección al Consumidor del Tribunal del Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Propiedad Intelectual, a efectos que defina qué organismo resultaba competente.

Al respecto, según se advierte del contenido de las Resoluciones, las Plataformas Digitales Easy Taxi y Uber, que fueron materia de denuncia, son consideradas como servicios de transporte. Ello de acuerdo a los siguientes fundamentos, aplicados de igual manera en ambos procesos:

“Sobre el particular, esta sala advierte que si bien el servicio de transporte materia de denuncia fue brindado a través de una plataforma virtual (aplicación descargada en un teléfono celular), ello no enerva que el servicio que recibe el consumidor en calidad de destinatario final sea el de transporte terrestre, (...).”

“(...) si bien la práctica comercial actual, permite la obtención de productos y/o servicios a través de plataformas virtuales (como en el presente caso), ello no debe desnaturalizar la finalidad de la contratación (...).”

“(...) el hecho de que la contratación del servicio se realice a través de aplicaciones, call centers, páginas web, entre otros, no implica que al momento de analizar la competencia de los órganos resolutos, dicho análisis se efectúe diferenciando el acceso del servicio propiamente dicho, más aún si, tal como en el presente caso, la plataforma en cuestión sólo se dedica a la prestación del servicio de taxi (transporte urbano de pasajeros).”

Se identifica que las Resoluciones N° 1202-2016/SPC-INDECOPI y 1203-2016/SPC-INDECOPI realizan un breve análisis de la naturaleza de las Plataformas Digitales Easy Taxi y Uber, planteando que el hecho que el servicio sea brindado a través de un aplicativo virtual no implica desnaturalizar el servicio mismo, el cual corresponde al de transporte de pasajeros.

Por su parte, con relación a la Resolución N° 0203-2019/SPC-INDECOPI, esta fue emitida en el marco de una denuncia a la Plataforma Digital Easy Taxi, por no contar esta última con un Libro de Reclamaciones en su página web ni en su aplicativo móvil.

A diferencia de las Resoluciones antes descritas, la Resolución N° 0203-2019/SPC-INDECOPI no realiza análisis alguno sobre la naturaleza de la Plataforma Easy Taxi, siendo que únicamente se limita a señalar que “Easy Taxi es un proveedor que realiza

sus relaciones de consumo a través de su aplicativo móvil, brindando el servicio de transporte de pasajeros”.

Sin perjuicio de no realizar un análisis exhaustivo, dicha afirmación resulta suficiente para confirmar que la autoridad nacional, desde el año 2016, se encontró calificando a las Plataformas Digitales como empresas prestadoras de servicios.

Lamentablemente, en el año 2020, dicha línea de pensamiento difirió ligeramente al interior del Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Propiedad Intelectual.

A través de la Resolución N° 0084-2020/SDC-INDECOP<sup>94</sup>, se concluyó que la Plataforma Digital Uber “brinda un servicio de intermediación, buscando viabilizar las transacciones entre los dos lados que intermedia (la demanda del servicio de transporte – conductores – con la demanda de pasajeros que requieren su traslado físico hacia otro lugar)”; y, consecuentemente, no se desenvuelve como un servicio de taxi.

Al respecto, la Sala Especializada en Defensa de la Competencia justificó dicha decisión en el hecho que, entre otros, al mantener Uber la calidad de administrador de la Plataforma Digital, esta se encuentra plenamente habilitada de establecer determinadas reglas de gobernanza; sin implicar ello su calificación como una empresa de servicios.

En ese sentido, bajo la noción adoptada por la Sala a que se ha hecho referencia, las reglas de gobernanza a ser impuestas por la Plataforma Digital podrán involucrar la participación activa sobre el modo en que se ejecutan servicios en el marco de la propia Plataforma. Lo indicado a fines de garantizar ciertos estándares de calidad y poder competir en el mercado.

Consideramos que la línea de pensamiento adoptada por la Sala Especializada en Defensa de la Competencia no resulta correcta. La extralimitación de Uber u otras

---

<sup>94</sup> Emitida con ocasión a una denuncia por competencia desleal, formulada por la Asociación de Consumidores Indignados Perú contra Uber Peru S.A.

Plataformas *Gig* en el desarrollo de actividades, evaluando y fiscalizando el modo que los servicios son ejecutados, supera las meras “reglas de gobernanza”.

Dichas reglas de gobernanza podrían encontrarse referidas, por ejemplo, a la aplicación de determinados filtros para el acceso de nuevos usuarios colaboradores; o bien a la implementación de un sistema de calificaciones que permita tomar conocimiento de los comportamientos de colaboradores y clientes, sin conllevar a una eventual “desconexión”.

Sin embargo, no resultaría válido afirmar que la fiscalización continua de las actividades desarrolladas por un colaborador, y la posibilidad de imponerle sanciones, sea considerada también como una regla general para el correcto funcionamiento de la Plataforma Digital.

Inclusive, la capacidad antes aludida de “desconectar” o extinguir la relación contractual mantenida con los colaboradores, a razón de las bajas calificaciones que pudieren tener en la Plataforma, demuestra en realidad un ejercicio de un poder de fiscalización y sanción por parte de la empresa titular de la Plataforma Digital. Claramente, dicho poder va más allá de las meras reglas de gobernanza o funcionamiento de la Plataforma; hecho que no advierte la Sala Especializada en Defensa de la Competencia en su pronunciamiento.

Ahora bien, sin perjuicio de lo expuesto, es importante precisar que la decisión contenida en la Resolución N° 0084-2020/SDC-INDECOPI no representa la posición definitiva del Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Propiedad Intelectual.

Según ha sido indicado, la Resolución bajo comentario fue emitida por la Sala Especializada en Defensa de la Competencia; mientras que las Resoluciones dadas a partir del año 2016, que calificaban a los titulares de las Plataformas *Gig* como empresas de servicios, fueron emitidas por la Sala Especializada en Protección al Consumidor.

En ese orden de ideas, nos encontramos ante pronunciamientos y posiciones contrapuestos al interior de una misma Entidad, siendo que la calificación o no como una empresa de servicios dependerá íntegramente de qué Sala Especializada podría ser competente ante una eventual denuncia. Ello genera cierto nivel de incertidumbre jurídica, no siendo posible afirmar con certeza qué postura mantiene la Entidad bajo comentario sobre la naturaleza de las Plataformas *Gig*.

Por lo expuesto, en concordancia con determinada jurisprudencia internacional, para efectos de la presente investigación, se ha optado por comprender a las Plataformas Digitales de la *Gig Economy* como empresas de servicios.

Ello en función al nivel de participación que los titulares de estas Plataformas ejercen durante la ejecución de los servicios de los colaboradores, así como de manera posterior. La posibilidad de fiscalizar y sancionar a los colaboradores representa actividades que superan una mera regla de gobernanza. En la realidad, demuestran un nivel de influencia y participación significativa sobre los servicios propiamente dichos.

Dicha calificación como empresa de servicios se aplicará siempre y cuando se verifique efectivamente que la Plataforma supera el rol intermediador y se introduce en la ejecución del servicio mismo, controlando, fiscalizando y sancionando.

Complementando lo expresado en el párrafo anterior, resulta de suma importancia precisar que las Plataformas Digitales de la *Gig Economy* no representan un conjunto homogéneo. Esto es, si bien las Plataformas *Gig* pueden compartir determinadas características homogéneas, tienen a su vez ciertas características individuales que pueden representar una enorme diferencia respecto a otras Plataformas *Gig*.

Por ello, los aspectos referidos en el presente apartado no resultan necesariamente aplicables a la totalidad de Plataformas *Gig* en el mercado. Cada una de estas deberá ser analizada de manera personalizada, a efectos de identificar si efectivamente se está ante una Plataforma intermediadora o no.

Por ejemplo, el control a que se ha hecho referencia puede ser más evidente en las Plataformas *Gig* que se configuran a través del *Work-On-Demand Via Apps*, toda vez que suelen encontrarse enfocadas a la prestación de un servicio específico. Y es que, al encontrarse delimitadas a un sector económico en particular, resulta necesario aplicar un mayor control para asegurar altos niveles de calidad y, de dicho modo, competir adecuadamente en el mercado.

En cambio, respecto a las Plataformas *Gig* que se desenvuelven en el marco del *Crowdwork*, siendo que se encuentran referidas mayormente a la prestación de una diversidad de servicios, y que tienen una naturaleza íntegramente virtual, resulta menos común la existencia de un control. Por ello, podría darse que efectivamente se desarrollen en el mercado como empresas de intermediación.

## CAPÍTULO V: MARCO JURÍDICO

La investigación realizada hasta el presente punto nos ha permitido conocer a detalle la naturaleza de las Plataformas Digitales de la *Gig Economy*, desde la metodología del negocio hasta su adecuada diferenciación respecto de otras variantes y conceptos del modelo de negocio de plataformas.

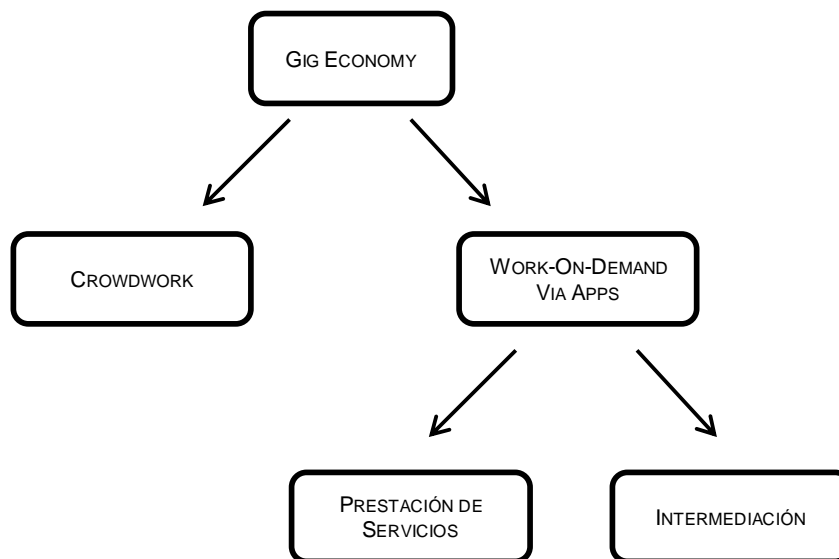
De igual modo, lo expuesto en los Capítulos anteriores nos ha asistido a entender que si bien las Plataformas *Gig* comparten una determinada esencia, no necesariamente se desenvuelven de la misma manera. Y es que, la variante bajo comentario presenta dos modalidades de trabajo sumamente distintas: el *Crowdwork*, que implica la ejecución de actividades diversas mayoritariamente de manera virtual; y, el *Work-On-Demand Via Apps*, que se encuentra referido a la realización de actividades tradicionales de manera presencial.

En el marco del análisis sobre cómo se ejecutan las actividades en las Plataformas *Gig* y las metodologías que adoptan los titulares de estas, se ha podido advertir que la afirmación de ser una mera base de datos resulta como mínimo cuestionable, no calzando con diversas Plataformas implementadas.

Ello siendo que, en la realidad de los hechos, con ocasión a la naturaleza de los servicios que son proporcionados, los titulares de las Plataformas *Gig* se extralimitan a su presunto rol de intermediador, controlando el modo que los servicios son ejecutados, fiscalizando e, inclusive, sancionando a los colaboradores. Según se mencionó en su oportunidad, lo indicado resulta verificable mayoritariamente en la modalidad de trabajo de *Work-On-Demand Via Apps*.

Las líneas precedentes nos facilitan bifurcar aún más la clasificación de las Plataformas Digitales de la *Gig Economy*, respecto de aquellas que se desenvuelven bajo la modalidad precitada, identificándose que pueden encontrarse enfocadas en la prestación de servicios o en la intermediación de servicios, de acuerdo se detalla en el Gráfico N° 15.

## GRÁFICO N° 15



Al respecto, es con relación a las Plataformas *Gig* que se constituyen como empresas prestadoras de servicios que surge la interrogante general de la presente investigación, esto es, si los servicios proporcionados por los colaboradores de estos negocios efectivamente se dan en un margen de autonomía; o si nos encontramos en realidad ante la existencia de relaciones subordinadas.

Nos encontramos ante un negocio novedoso, en el cual el distanciamiento entre los elementos de las relaciones laborales y de las relaciones civiles es prácticamente nulo, confluyendo características de ambas figuras.

Ello conlleva a que la *Gig Economy*, bajo la modalidad del *Work-On-Demand Via Apps*, se desarrolle en una “zona gris” desde la perspectiva jurídica y, consecuentemente, sea objeto de eventuales cuestionamientos respecto a su validez; mismo que ha venido aconteciendo en diversos países.

En efecto, en varios países del globo se han judicializado una gran cantidad de demandas, por medio de las cuales se solicita el reconocimiento de relaciones laborales en las actividades desarrolladas a través de la *Gig Economy*; siendo estas resueltas de maneras altamente contradictorias. Por una parte, se cuenta con pronunciamientos que confirman que las Plataformas *Gig* son efectivamente bases de



datos informáticas que no dan a lugar la existencia de vínculo laboral alguno; mientras que, por otra parte, se cuentan con pronunciamientos que reconocen efectivamente la existencia de relaciones laborales entre colaboradores y titulares de las Plataformas Digitales.

Por el momento, el Perú ha sido prácticamente ajeno a la existencia de pronunciamientos respecto a tales cuestionamientos en la vía judicial. Sin embargo, únicamente es cuestión de tiempo para que estos se hagan presentes.

Teniendo en consideración el alto valor – para la presente investigación – que implican los pronunciamientos judiciales dados a nivel mundial, en las líneas siguientes se procederá a dar tratamiento a la materia.

## **5.1. Jurisprudencia y legislación**

Siguiendo la línea de ideas de lo indicado previamente, corresponde hacer alusión a la diversa jurisprudencia con que se cuenta respecto a la posible existencia de relaciones laborales en el marco de la *Gig Economy*. Paralelo a ello, se verificará si existen ya normativas o disposiciones legales emitidas que regulen la presente variante del modelo de negocio de plataformas, desde un punto de vista laboral.

En primer lugar, se realizará el análisis a nivel internacional, por contarse ya con una variedad de países cuyos sistemas judiciales se han pronunciado sobre la materia, así como con algunos intentos de legislación. Luego, se realizará dicho mismo análisis a nivel nacional, identificándose si se cuenta con acciones judiciales al respecto y/o algún intento de regulación normativa.

### **5.1.1. A nivel internacional**

De acuerdo a lo indicado, seguidamente se detalla la jurisprudencia y legislación comparada sobre la materia de análisis.

## **A) Jurisprudencia comparada**

Según lo ha identificado y clasificado César Puntriano Rosas (2019), a inicios del año 2019 ya se contaban con más de 20 pronunciamientos judiciales por parte de 8 países extranjeros, sobre la existencia o no de relaciones laborales en los servicios dados en el marco de la *Gig Economy*.

Durante el desarrollo del año 2019 y 2020 se continuó con la emisión de pronunciamientos sobre la materia, demostrándose que el debate a que hemos aludido en la presente investigación continúa vigente.

Ello teniendo presente que las resoluciones dadas no resultan unánimes; inclusive al interior de los propios países. Según la instancia que se trate, puede establecerse la existencia de una relación laboral o reafirmarse la presencia de relaciones civiles; todo ello a través de la identificación de indicios de laboralidad.

Para efectos prácticos, a continuación se procede a detallar brevemente cada una de las decisiones judiciales que se han podido identificar, limitándonos únicamente a mencionar los indicios de laboralidad o de autonomía considerados por cada instancia judicial. Lo indicado teniendo como referencia lo ya expuesto por César Puntriano Rosas (2019), así como la nueva data que se haya podido recabar. Cabe precisar que en algunos casos se detallará lo resuelto por distintas instancias ante una misma acción legal, a fines de demostrar cómo vienen enfrentando sus posiciones las autoridades judiciales extranjeras sobre la materia.

Por lo expuesto, seguidamente se incorpora la Tabla N° 6, que contiene el detalle de los pronunciamientos judiciales que han reconocido la existencia de una relación laboral; y, la Tabla N° 7, que comprende aquellos pronunciamientos que han reafirmado la presencia única de relaciones civiles-comerciales.

**TABLA N° 6**

RECONOCIMIENTO DE UNA RELACIÓN LABORAL						
N°	PAÍS	ÓRGANO JUDICIAL	AÑO	CASO	INDICIOS DE LABORALIDAD CONSIDERADOS	REFERENCIA
1	Australia	<i>Fair Work Commission</i>	2018	Joshua Klooger v Foodora Australia Pty Ltd <sup>95</sup>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El colaborador no contaba con una actividad comercial o negocio propio. En la realidad, laboraba como parte del negocio de la Plataforma Digital.</li> <li>• Las actividades y labores realizadas por el colaborador se integraban al modelo de negocio de la Plataforma, no configurándose como una actividad independiente.</li> </ul>	Puntriano Rosas, C. (2019)
2	Brasil	<i>33.ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte</i>	2017	Uber <sup>96</sup>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La Plataforma Digital disponía cómo debía proporcionar sus servicios el colaborador, a fines de asegurar la obtención de “calificaciones positivas” y, de dicho modo, mantener activa su cuenta en la propia Plataforma.</li> <li>• Se establecía la prohibición que los colaboradores entregasen tarjetas personales a los clientes, no permitiendo el desarrollo en el mercado de manera independiente del colaborador.</li> <li>• La existencia de un número determinado de pedidos no aceptados por parte del colaborador, implicaba la desactivación temporal de su cuenta.</li> </ul>	Puntriano Rosas, C. (2019)
3	Brasil	<i>42.ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte</i>	2017	Uber	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El colaborador no contaba con clientes propios. Estos últimos siempre formarán parte de la cartera de la Plataforma Digital.</li> <li>• El colaborador no se encuentra facultado de determinar unilateralmente a qué personas proporcionar o no servicios. La Plataforma Digital es quién determina el cliente al cual proporcionará sus servicios cada colaborador.</li> </ul>	Puntriano Rosas, C. (2019)

<sup>95</sup> Plataforma Digital ligada a los servicios de reparto de comida, similar a Rappi y PedidosYa en Perú.

<sup>96</sup> Plataforma Digital ligada a los servicios de transporte urbano de pasajeros.

4	España	Juzgado de lo Social número 6 de Valencia	2018	Deliveroo <sup>97</sup>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La Plataforma Digital imparte instrucciones al colaborador, estableciendo de manera unilateral las condiciones bajo las cuales serán desarrolladas las labores.</li> <li>• Pese a que el colaborador determina las franjas horarias en las cuales podrá desarrollar sus servicios, estas se enmarcan en lo previamente establecido en las disposiciones contractuales de uso de la Plataforma Digital.</li> <li>• La Plataforma Digital es la que determina en qué momento se ejecutarán los servicios.</li> <li>• La Plataforma Digital es la encargada de establecer los precios de los servicios a ser ejecutados por el colaborador.</li> <li>• La Plataforma Digital es la que percibía directamente el pago de cada servicio. El colaborador no podía percibir monto alguno, salvo las propinas que pudieren otorgarles los clientes.</li> <li>• El colaborador carece de organización empresarial.</li> <li>• El colaborador representa la imagen de la Plataforma Digital frente a los clientes. En otras palabras, no cuenta con una marca personal.</li> </ul>	Puntriano Rosas, C. (2019)
5	España	Juzgado de lo Social número 11 de Barcelona	2018	Take Eat Easy <sup>98</sup>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El colaborador se encuentra sujeto a una jornada laboral.</li> <li>• El colaborador debe planificar una licencia anual.</li> <li>• El colaborador percibe determinadas cantidades de dinero, representando un salario.</li> <li>• Los servicios son ejecutados, entre otros, con la utilización de mochilas y teléfonos móviles otorgados por el titular de la Plataforma Digital.</li> </ul>	Puntriano Rosas, C. (2019)
6	España	Juzgado de lo Social número 1 de Gijón	2019	Glovo <sup>99</sup>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se identifica la presencia de órdenes de trabajo y procesos estandarizados al interior de la Plataforma Digital, sobre cómo deberán llevar a cabo sus labores los colaboradores.</li> </ul>	Puntriano Rosas, C. (2019)

<sup>97</sup> Plataforma Digital ligada a los servicios de reparto de comida, similar a Rappi y PedisoYa en Perú.

<sup>98</sup> Plataforma Digital ligada a los servicios de reparto de comida, similar a Rappi y PedidosYa en Perú.

<sup>99</sup> Plataforma Digital ligada a los servicios de reparto de comida y/o bienes.

					<ul style="list-style-type: none"> <li>• La supuesta flexibilidad horaria no existe en la realidad de los hechos, toda vez que la Plataforma Digital fomenta la realización de labores en determinadas franjas horarias que resultan más rentables para los colaboradores, incentivándolos a la competencia entre ellos.</li> <li>• El colaborador se encuentra sujeto a un control indirecto por parte de la Plataforma Digital, a través de la propia Plataforma y de la geolocalización.</li> <li>• Se identifica la existencia de un régimen disciplinario.</li> </ul>	
7	España	Juzgado de lo Social número 33 de Madrid	2019	Glovo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El titular de la Plataforma Digital es quien controla la totalidad del servicio, seleccionando qué requerimientos serán trasladados a qué colaboradores.</li> <li>• Existen reglas determinadas que deberán ser cumplidas por los colaboradores, sobre las cuales serán evaluados posteriormente.</li> <li>• La posibilidad del colaborador de decidir sobre los días y horas de trabajo no suprime de manera alguna la existencia de una relación laboral. Ello toda vez que la propia metodología del negocio implica la existencia de una amplia gama de potenciales colaboradores, por lo cual la ausencia de uno es inmediatamente suplida por otro. Consecuentemente, tal posibilidad de determinar cuándo trabajar no representa facultad o poder alguno de los colaboradores que condicione el desarrollo de la actividad empresarial.</li> </ul>	Puntriano Rosas, C. (2019)
8	España	Tribunal Supremo	2020	Glovo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El colaborador se desarrolla bajo una marca ajena, correspondiente a la Plataforma Digital.</li> <li>• La Plataforma Digital es el propio medio de producción requerido para la ejecución de servicios; representando la herramienta necesaria. En ese sentido, los teléfonos móviles o motocicletas dispuestas por los colaboradores no representan en realidad las herramientas de trabajo.</li> <li>• La libertad horaria no existe en la realidad, siendo que los colaboradores son forzados a desempeñar actividades en determinadas franjas horarias más rentables. Caso contrario, sus calificaciones podrán verse afectadas y, consecuentemente, su permanencia en la Plataforma Digital.</li> </ul>	Rosenbaum Carli, F. (11 de octubre de 2020)

					<ul style="list-style-type: none"> <li>Las decisiones comerciales inherentes al servicio son adoptadas por la Plataforma Digital, tales como la fijación de precios, forma de pago, entre otros.</li> </ul>	
9	Francia	<i>Cour d'appel de Paris</i>	2017	Le Cab <sup>100</sup>	<ul style="list-style-type: none"> <li>La Plataforma Digital es la que unilateralmente establece la tarifa por cada servicio a ser ejecutado por el colaborador.</li> <li>El colaborador se encuentra integrado al modelo de negocio de la Plataforma Digital, no contando con un negocio propio.</li> </ul>	Puntriano Rosas, C. (2019)
10	Francia	<i>Cour de Cassation</i>	2018	Take Eat Easy	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se determina que la Plataforma Digital contaba con facultades de sanción sobre sus colaboradores.</li> </ul>	Puntriano Rosas, C. (2019)
11	Reino Unido	<i>Court of Appeal</i> <sup>101</sup>	2017	Aslam, Farrar y Otros v Uber	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pese a que los colaboradores puedan decidir cuándo prestar sus servicios, una vez que ingresan a la Plataforma Digital, quedan completamente a disposición de esta, debiendo aceptar los servicios que se le designen, bajo sanción de ser desactivados.</li> <li>La Plataforma Digital determina cómo ha de prestar el servicio los colaboradores, determinando la ruta a seguir.</li> <li>La Plataforma Digital establece las tarifas aplicables a cada servicio, no permitiéndose al colaborador influir en ello.</li> <li>El colaborador se desenvuelve bajo la marca de la Plataforma Digital. En otras palabras, no se encuentra habilitado de publicitar una marca propia ni iniciar un negocio independiente.</li> <li>El colaborador no tiene oportunidad alguna de crecimiento. Siendo que forma parte integral de la Plataforma Digital, no cuenta en la realidad con un negocio autónomo.</li> <li>El colaborador es ajeno a los riesgos inherentes al negocio de la Plataforma Digital.</li> </ul>	Gallardo, H. (2018)

<sup>100</sup> Plataforma Digital ligada a los servicios de transporte urbano de pasajeros.

<sup>101</sup> Posteriormente, con fecha 19 de febrero de 2021, la denominada *Supreme Court* ratificó lo resuelto por la aludida *Court of Appeal*, reafirmando la existencia de una relación laboral.

12	Reino Unido	<i>Supreme Court United Kingdom</i>	2018	Smith v Pimlico Plumbers Ltd. <sup>102</sup> & Anor	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El colaborador se encuentra obligado a cumplir con un número mínimo de horas semanales de servicios.</li> <li>• El colaborador se movilizaba a las casas de los clientes a través de furgonetas con el logotipo de la Plataforma Digital. En ese sentido, este colaborador no cuenta con una marca personal.</li> </ul>	Puntriano Rosas, C. (2019)
13	Colombia	Juzgado Sexto Municipal Laboral de Pequeñas Causas de Bogotá	2020	Mercadoni <sup>103</sup>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Existía una determinada locación donde el colaborador debía encontrarse disponible por un período de tiempo preestablecido.</li> <li>• El colaborador recibía continuamente órdenes de compra y despacho, a través de medios tecnológicos.</li> <li>• La Plataforma Digital designaba las funciones específicas del colaborador.</li> </ul>	Armado, A. M. (14 de octubre de 2020)

<sup>102</sup> Plataforma Digital ligada a los servicios de mantenimiento y reparación de enseres domésticos.

<sup>103</sup> Plataforma Digital ligada a los servicios de selección, compra y entrega de abarrotes a domicilio.

Los casos planteados previamente nos permiten verificar que la figura de la subordinación, adecuada a la realidad del modelo de negocio de plataformas, y la figura de la ajenidad, son suficientes para determinar la existencia de relaciones laborales en la *Gig Economy*. Lo indicado bajo la óptica de determinado conjunto de órganos jurisdiccionales.

Para dichos efectos, según lo ha determinado cada órgano jurisdiccional, la existencia o no de relaciones laborales dependerá del nivel de control que ejerza el titular de estas Plataformas *Gig* sobre los denominados colaboradores, así como de la naturaleza misma bajo la cual se prestan los servicios<sup>104</sup>. De no configurarse dicho control y encontrarnos en la realidad ante meras bases de datos informáticas o ante empresas de servicios que no influyen sobre el cómo se desarrolla la actividad, se estará ante la presencia de relaciones civiles-comerciales.

Cabe recordar que, si bien las Plataformas *Gig* resultan análogas en cuanto a su esencia, presentan particularidades que las diferencian significativamente. Según se observa de los casos estudiados, el control de los titulares de las Plataformas Digitales puede ser ejercido de diversos modos. De igual manera, cada Plataforma puede adoptar una metodología singular respecto al funcionamiento del negocio.

En función a los pronunciamientos del conjunto de órganos jurisdiccionales precitados, se advierte preliminarmente que los servicios ejecutados en el marco de la *Gig Economy* pueden exhibir indicios de laboralidad, ligados a la subordinación y ajenidad, conllevando eventualmente a la existencia de una relación laboral.

A fines de realizar una revisión integral e imparcial, resulta necesario ver la otra cara de la moneda; esto es, tomar conocimiento de aquellos pronunciamientos judiciales que, de manera contraria, reafirman que la *Gig Economy* no da a lugar la existencia de relaciones laborales, configurándose únicamente actividades autónomas. Sobre ello, véase a continuación la Tabla N° 7.

---

<sup>104</sup> Entiéndase por naturaleza de las Plataformas Digitales al modo cómo estas se desenvuelven frente a los colaboradores; esto es, las pautas, procedimientos, protocolos y otros análogos que regulan de manera esencial bajo qué parámetros prestarán sus servicios los colaboradores.

En otras palabras, nos encontramos haciendo referencia a la existencia o no de jornadas u horarios de trabajo; a la ajenidad en los riesgos por parte de los colaboradores; a la necesaria publicidad de la marca de la Plataforma Digital durante la ejecución de cada servicio; entre otros.



**TABLA N° 7**

RECONOCIMIENTO DE UNA RELACIÓN AUTÓNOMA						
N°	PAÍS	ÓRGANO JUDICIAL	AÑO	CASO	INDICIOS DE AUTONOMÍA CONSIDERADOS	REFERENCIA
1	Australia	<i>Fair Work Commission</i>	2017	Michail Kaseris v Rasier Pacific V.O.F. <sup>105</sup>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Los colaboradores deciden cómo ejecutar los servicios.</li> <li>Los colaboradores proporcionan los medios necesarios para la ejecución de los servicios contratados; esto es, del teléfono móvil y del vehículo.</li> <li>Los colaboradores desarrollan sus servicios sin identificarse con uniforme o logotipo de la Plataforma Digital.</li> </ul>	Puntriano Rosas, C. (2019)
2	Brasil	<i>37ª Vara Do Trabalho de Belo Horizonte</i>	2017	Uber	<ul style="list-style-type: none"> <li>Las evaluaciones dadas sobre los colaboradores por cada servicio ejecutado las realizan los clientes, y no así la propia Plataforma Digital. Consecuentemente, no existe fiscalización alguna por parte de esta última.</li> </ul>	Puntriano Rosas, C. (2019)
3	Chile	Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago	2016	Thomson v Uber Chile Spa	<ul style="list-style-type: none"> <li>Los colaboradores cuentan con total autonomía para prestar servicios cuando estos lo deseen.</li> </ul>	Puntriano Rosas, C. (2019)
4	España	Juzgado de lo Social número 39 de Madrid <sup>106</sup>	2018	Glovo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Los colaboradores no se encuentran sujetos a control alguno.</li> <li>Los servicios pueden ser aceptados a discreción de los colaboradores, no habiendo impuesto la Plataforma Digital la cantidad de órdenes a ejecutar.</li> <li>Los colaboradores definen cómo ejecutar sus servicios, siguiendo la ruta que estos consideren conveniente.</li> </ul>	Puntriano Rosas, C. (2019)

<sup>105</sup> Rasier Pacific V.O.F. corresponde en realidad a la Plataforma Digital Uber.

<sup>106</sup> Posteriormente, en el año 2020, el Tribunal Supremo de España determinó que sí existe una relación laboral, identificándose una variedad de indicios de subordinación y ajenidad por parte del colaborador. Al respecto, véase el Caso N° 8 de la Tabla N° 6.

5	España	Juzgado de lo Social número 17 de Madrid	2019	Glovo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Los colaboradores se encuentran plenamente facultados de ejecutar los servicios cuando estos lo desearan.</li> <li>• La Plataforma Digital no proporciona herramienta de trabajo alguna a los colaboradores. Son estos últimos quienes proporcionan el vehículo necesario para la ejecución de los servicios.</li> <li>• Los colaboradores desarrollan sus actividades sin encontrarse sujetos a poder disciplinario alguno por parte de la Plataforma Digital.</li> <li>• Los servicios pueden ser aceptados a discreción de los colaboradores.</li> </ul>	Puntriano Rosas, C. (2019)
6	Francia	<i>Cour d'appel de Paris</i> <sup>107</sup>	2017	Take Eat Easy	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Los colaboradores cuentan con plena libertad de determinar en qué momentos ejecutarán servicios.</li> <li>• La existencia de advertencias al interior de la Plataforma Digital no implica la existencia de poder disciplinario por parte de esta última.</li> </ul>	Puntriano Rosas, C. (2019)
7	Francia	<i>Conseil de Prud'hommes de Paris</i>	2018	Florian Ménard v Uber	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La Plataforma Digital no exige el cumplimiento de una jornada laboral. Contrario a ello, los colaboradores cuentan con plena libertad de determinar los días y horas en que proporcionarán sus servicios.</li> </ul>	Puntriano Rosas, C. (2019)
8	Reino Unido	Central Arbitration Committee	2017	Independent Workers' Union of Great Britain v Deliveroo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La Plataforma Digital habilita a los colaboradores para que se sustituyan con otros colaboradores antes o después de haber aceptado la ejecución de un servicio; suprimiendo el carácter personal de la actividad.</li> </ul>	Puntriano Rosas, C. (2019)
9	Estados Unidos de América	<i>United States District Court for the Eastern District of Pennsylvania</i>	2018	Razak v Uber Black	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Los colaboradores cuentan con la libertad de rechazar los pedidos que les fuere trasladados, con la finalidad de elegir uno que implique una mayor ganancia.</li> <li>• Las herramientas de trabajo, entendiéndose por estas al vehículo requerido para el desarrollo de las actividades, es proporcionado por los colaboradores.</li> <li>• No existe una permanencia de la relación laboral.</li> </ul>	Puntriano Rosas, C. (2019)

<sup>107</sup> Posteriormente, en el año 2018, la denominada *Cour de Cassation* determinó que sí existe una relación laboral, por cuanto que la Plataforma Digital ejercía un poder de sanción sobre los colaboradores. Al respecto, véase el Caso N° 10 de la Tabla N° 6.

De acuerdo se observa, según el análisis efectuado por otro conjunto de órganos jurisdiccionales extranjeros, las Plataformas Digitales de la *Gig Economy* se inclinan en mayor medida a la existencia de prestaciones de servicios autónomos. Lo mencionado toda vez que los colaboradores se desenvuelven en un marco de libertad no característico de las relaciones laborales.

Indicios de autonomía como la inexistencia de una jornada y horario de trabajo, o la no fiscalización directa por parte de las Plataformas Digitales, resultan claves para determinar que nos encontramos ante relaciones de naturaleza civil-comercial.

Sin embargo, resultaría interesante tomar conocimiento respecto a si dichas Plataformas, al momento de ejecutarse los servicios cuestionados, presentaban también los indicios de laboralidad que los órganos jurisdiccionales de la Tabla N° 6 contemplaron.

Lamentablemente, siendo que las Plataformas *Gig* suelen ser implementadas de manera distinta en cada país, y que estas pueden modificar sus condiciones de uso de manera unilateral en cualquier momento, se dificulta en suma medida rastrear estos casos específicos. En razón de ello, no es factible verificar si los órganos jurisdiccionales han resuelto considerando la totalidad de variables que confluyen en los servicios, o si se han limitado en enfocarse en los indicios de autonomía.

Sin perjuicio de lo expuesto, el presente apartado no tiene como finalidad determinar si resultan acertadas o no las posiciones adoptadas por los distintos países del globo. Únicamente se ha deseado tomar conocimiento de las posturas adoptadas por distintos países, así como verificar el impacto que las Plataformas *Gig* se encuentran teniendo en las relaciones laborales a nivel mundial; conllevando incluso a que los servicios ejecutados en las mismas sean cuestionados en la vía judicial y, en determinados casos, reconocidos como relaciones laborales.

Ello nos permite concluir que afirmar la existencia de un vínculo laboral en estas nuevas formas de trabajo no resulta un imposible jurídico; resaltándose nuevamente la importancia de la presente investigación.

Omitir el análisis que nos encontramos realizando podría conllevar a que la definición sobre la existencia o no de relaciones laborales en la *Gig Economy*, recaiga enteramente en el poder judicial peruano, ante eventuales acciones judiciales por parte de los colaboradores.

De acuerdo se ha podido advertir de determinada experiencia extranjera, dejarlo en manos de dicho poder estatal podría acarrear a la existencia de pronunciamientos contradictorios y, consecuentemente, a incertidumbre jurídica.

## **B) Legislación comparada**

Habiéndose culminado con el análisis de los principales pronunciamientos judiciales dados a nivel internacional, corresponde verificar si, de manera adicional, se cuenta con legislación emitida sobre la materia.

Al respecto, según se determinará seguidamente, diversos países de Europa han regulado, en cierta medida, las Plataformas Digitales de la *Gig Economy* desde una perspectiva laboral. Por su parte, países de nuestra región también han planteado en ocasiones regular esta nueva forma de trabajo, sin haberse podido consolidar tales normativas.

Inclusive, se advierte que el continente europeo se encuentra debatiendo actualmente la posible emisión de normativas sobre ello: Con fecha del mes de febrero de 2021, la Unión Europea ha puesto en marcha un Plan para buscar la protección de las personas que trabajan a través de las Plataformas Digitales, mejorando las condiciones en las cuales prestan sus servicios (Unión Europea, 24 de febrero de 2021).

A continuación, por medio de la Tabla N° 8, se exponen las principales normativas dadas a nivel internacional, así como algunos intentos de legislación normativa no promulgadas.

Lo indicado teniendo como referencia lo expuesto por Federico Rosenbaum Carli (2020), que ha identificado y clasificado esta legislación comparada.

**TABLA N° 8**

LEGISLACIÓN COMPARADA			
N°	PAÍS	NORMATIVA	DESCRIPCIÓN
1	Italia	Decreto Legislativo N° 81 del 15 de junio de 2015, modificado por el Decreto Ley N° 101 del 3 de setiembre de 2019	<p>La normativa apertura expresamente la opción de que las actividades desarrolladas en el marco de las Plataformas Digitales puedan ser calificadas como de carácter laboral, siempre que las relaciones configuradas sean exclusivamente personales, continuas y que los métodos de ejecución sean organizados por la Plataforma.</p> <p>En otras palabras, las Plataformas Digitales podrán aun constituirse como empresas que dan ha lugar la existencia de servicios autónomos. Sin embargo, de encontrarse en los señalados en el párrafo precedente, se estará en la realidad ante un vínculo laboral.</p> <p>Adicionalmente, se dispone que no resulte obligatorio que exista una organización del tiempo y lugar de la prestación de servicios para definir la existencia de una relación laboral; es decir, se suprime el requisito “tradicional” de que los trabajadores ejecuten sus servicios bajo una jornada de trabajo en un centro de empleo.</p> <p>Finalmente, la normativa reconoce protecciones especiales a los colaboradores que efectivamente se desempeñan de manera autónoma, consistentes, entre otros, en un seguro obligatorio contra accidentes en el trabajo y enfermedades profesionales, conjuntamente con una retribución por hora laborada en la Plataforma.</p>
2	Francia	Ley N° 2016-1088; Ley N° 2018-771 y Ley N° 2019-1428	<p>En conjunto, en términos prácticos, las normativas han regulado la existencia de una tercera categoría de trabajadores, que son aquellos que prestan servicios a favor de Plataformas Digitales bajo una relación contractual independiente.</p> <p>Para ello, cuando la Plataforma Digital controla en determinada medida cómo se desarrollarán los servicios y establece las tarifas de estos, se encontrará obligada a asumir una cobertura por accidentes de trabajo a favor de los colaboradores, así como reconocerles el derecho a la formación profesional continuada. Adicionalmente, se reconoce el derecho a sindicalización de los colaboradores.</p>

3	España	Real Decreto-Ley 9/2021, del 11 de mayo, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales	<p>La normativa califica de presunción de laboralidad a la actividad de las personas que prestan servicios retribuidos consistentes en el reparto o distribución de cualquier producto de consumo o mercancía, por parte de entidades empleadoras que ejercen facultades empresariales de organización, dirección y control de forma directa, indirecta o implícita, mediante la gestión algorítmica del servicio o de las condiciones de trabajo, a través de una Plataforma Digital.</p> <p>En base a ello, las Plataformas Digitales ligadas a los servicios de reparto de bienes y mercancías, que ejerzan un nivel de control sobre sus colaboradores, darán lugar a la existencia de relaciones de trabajo dependiente con dichos colaboradores.</p>
4	Chile	Boletín N° 12.475-13: Proyecto de Ley que regula el contrato de los trabajadores que desarrollan labores en plataformas digitales de servicios.	<p>El Proyecto de Ley pretendía regular la existencia de un estatuto laboral especial para los colaboradores de las Plataformas Digitales. Para ello, se requería que los colaboradores ejecuten sus servicios bajo dependencia y subordinación del titular de la Plataforma.</p> <p>Frente a la existencia de estas relaciones laborales novedosas, se reconoce la presencia de derechos laborales específicos, consistentes en la existencia de una jornada laboral autónoma y limitada, presencia de seguridad laboral, transparencia en la Plataforma Digital, aplicación de una jornada pasiva y derecho a sindicalización.</p>
5	Chile	Boletín N° 12.497-13: Proyecto de Ley sobre el contrato de los trabajadores repartidores	<p>El Proyecto de Ley establecía que las actividades ejecutadas a través de las Plataformas Digitales consistían en relaciones laborales, que deberán regirse por lo dispuesto en el Código del Trabajo.</p> <p>Para dichos efectos, se establecen determinadas excepciones respecto a su sujeción al referido cuerpo normativo; tal como la exclusión de una jornada laboral, entre otros.</p>
6	Chile	Boletín N° 12.618-13: Proyecto de Ley sobre Modernización Laboral para la conciliación, familia e inclusión	<p>La potencial normativa establecía que los servicios ejecutados en el marco de las Plataformas Digitales no conllevaban necesariamente a la existencia de una relación laboral. Por el contrario, a efectos de configurarse efectivamente una relación de esta naturaleza, se requiere el cumplimiento de determinados factores, característicos de la subordinación y dependencia.</p> <p>De manera paralela, el Proyecto de Ley reconocía ciertas garantías mínimas a los colaboradores de las Plataformas, consistentes en salud, pensiones, protección ante accidentes de trabajo, seguros, entre otros.</p>

7	Colombia	<p>Proyecto de Ley N° S/N de 2019, por medio de la cual se regula el trabajo digital económicamente dependiente realizado a través de empresas de intermediación digital que hacen uso de plataformas digitales en Colombia</p>	<p>Se regula la figura del “Trabajo Digital Económicamente Dependiente”, que representa un punto medio entre las relaciones laborales y las relaciones civiles. En otras palabras, se crea un tercer tipo de trabajador, que no califica íntegramente como dependiente, ni como independiente.</p> <p>Para ello, se les reconoce una diversidad de beneficios, como la posibilidad de portar de manera independiente a la Plataforma Digital las calificaciones obtenidas durante el desarrollo de sus servicios; la existencia de un régimen de seguridad social; protecciones a través de un seguro de vida; garantías para la asociación de trabajadores digitales; entre otros.</p>
---	----------	---	---

De acuerdo se observa, en su mayoría, las normativas y Proyectos de Ley a que se ha hecho referencia reconocen la importancia de velar por ciertos derechos básicos de los colaboradores de las Plataformas *Gig*, tales como el seguro obligatorio contra accidentes o enfermedades.

Según se dictaminó previamente en la presente investigación, los colaboradores de estas Plataformas suelen desarrollar sus servicios en un ámbito de precariedad. Ello independiente que nos encontremos ante verdaderos autónomos o ante relaciones civiles simuladas – aunque, claramente, de encontrarnos bajo este último supuesto la precariedad aludida sería más perjudicial –.

Se verifica, además, que los países han optado por vías distintas para la regulación de la *Gig Economy*<sup>108</sup>:

- Reconocer de manera extensiva que los servicios ejecutados a través de Plataformas Digitales constituyen o pueden constituir relaciones de naturaleza laboral.

En otras palabras, se suprime el pensamiento generalizado de “no existencia de relaciones laborales en Plataformas Digitales”; estableciéndose expresamente dicha posibilidad.

- Crear un tercer tipo de trabajador, que se desempeña de manera autónoma, encontrándose al mismo tiempo bajo cierto nivel de sujeción de dependencia frente a las Plataformas Digitales.

Si bien ello podría representar preliminarmente la medida más idónea, consideramos que trae consigo también una serie de interrogantes o potenciales problemáticas.

Por ejemplo, al reconocérseles como un tercer tipo de trabajador, eliminándose el riesgo de poder ser reconocidos como trabajadores dependientes, podría

---

<sup>108</sup> Cabe señalar que las normativas a que se hace referencia han pretendido regular la *Gig Economy*, correspondiente a la modalidad de trabajo del *Work On-Demand Via Apps*.



surgir un aprovechamiento por parte de las Plataformas Digitales, estableciendo mayores controles sobre los colaboradores.

De igual manera, esta tercera figura de trabajador podría ser aplicada y explotada por sectores empresariales de otros rubros, facilitándoles el continuar con una inclinación hacia la “huida del Derecho del Trabajo”.

Los intentos normativos aludidos, así como otros que pudieren surgir, podrán constituir un punto de referencia en caso que, eventualmente, se pretenda establecer algún marco normativo laboral en el Perú sobre la *Gig Economy*.

Por la trascendencia que mantienen, la eventual regulación de los servicios proporcionados en el marco de la *Gig Economy* deberán tener en consideración una diversidad de factores, tanto legales como económicos y sociales.

Lamentablemente, el establecimiento de normativas de manera apresurada podría implicar el aumento significativo de los costos de funcionamiento de estas Plataformas. Ello conllevaría progresivamente a su ineficiencia desde una perspectiva económica y, posiblemente, su desaparición del mercado peruano.

En otras palabras, una mala práctica legislativa podría implicar la desincentivación de la innovación en el país, por convertir en inviable la variante del modelo de negocio de Plataformas que nos encontramos estudiando; afectando finalmente a los consumidores.

Por tanto, de procederse por la vía de la regulación normativa como una solución a la problemática de la *Gig Economy* – ello de verificarse que efectivamente podrían constituir relaciones laborales –, será importante establecer un punto medio, que favorezca a los colaboradores mediante la supresión de la precariedad; y, al mismo tiempo, que promueva la innovación y el desarrollo de estos novedosos modelos de negocio de plataformas.

### **5.1.2. A nivel nacional**

Siguiendo la metodología adoptada, a continuación, se brindan nociones sobre la jurisprudencia y legislación nacional emitida sobre los servicios proporcionados en el marco de la *Gig Economy*.

#### **A) Jurisprudencia nacional**

Conforme se indicó previamente, el Perú ha sido prácticamente ajeno a la existencia de pronunciamientos respecto a cuestionamientos sobre la existencia de relaciones laborales en la *Gig Economy*. Ello debido a que no se han producido acciones judiciales de esta naturaleza.

Según lo ha señalado Álvaro Quispe Tomás en una entrevista realizada por el Diario Gestión (Selene Rosales, 29 de octubre de 2020), del conocimiento que tiene el mencionado, a la fecha del año 2020 se contaba con una única acción legal interpuesta contra una Plataforma Digital. Sin embargo, la misma no prosperó debido a vicios de forma presentes en la demanda.

Pese a que no se cuente con una variedad de cuestionamiento sobre la materia en cuestión en la vía judicial – que se tenga conocimiento –, la precitada única acción legal resulta suficiente para demostrar que el Perú no es ajeno a la problemática que planteamos en la presente investigación.

Si bien la misma no procedió por defectos de forma, es un primer paso que podría ser repetido por una gran cantidad de colaboradores presuntamente independientes. Es cuestión de tiempo para que el Sistema Judicial peruano deba pronunciarse sobre la *Gig Economy* desde una perspectiva laboral.

En base a ello, reiterando lo previamente afirmado, resulta necesario que los Juzgados nacionales cuenten con una guía que les asista a resolver las cuestiones que se les formulen.

De no regularse la presente materia y de reconocerse eventualmente la existencia de relaciones laborales, se dispondrá el ingreso de los colaboradores al Régimen Laboral General de la Actividad Privada. Ello al no existir un régimen especial o disposiciones laborales específicas para este conglomerado de trabajadores.

Proceder de dicha manera podría poner en grave riesgo la continuidad de las Plataformas *Gig* en el Perú. Tal situación implicaría una grave afectación a los consumidores, a la economía y al mercado de la *Gig Economy*, así como a los propios colaboradores. Resulta cierto que estos últimos vienen ejecutando sus servicios en un marco de precariedad en determinados casos. Sin embargo, también es cierto que las Plataformas *Gig* facilitan el acceso a trabajos remunerados, sea a personal que requiera ingresos adicionales o a poblaciones vulnerables, como pueden ser los inmigrantes.

De advertirse que las Plataformas *Gig* sí pueden conllevar a la existencia de relaciones laborales, la solución deberá consistir en un punto medio que favorezca a los colaboradores, al mismo tiempo que permita a las Plataformas mantener su metodología de negocio, sin poner en riesgo su permanencia en el mercado.

## **B) Legislación nacional**

A diferencia del apartado jurisprudencial, desde el año 2017, el país ha sido testigo de diversos intentos normativos de regular el trabajo ejecutado en el marco de las Plataformas Digitales de la *Gig Economy*,

A través de los cuatro Proyectos de Ley emitidos, se pretendía reconocer expresamente la existencia del trabajo dependiente en estas novedosas Plataformas. Sin embargo, ninguno de estos fue aprobado finalmente y promulgado como parte de la legislación nacional.

Seguidamente, se procede a detallar las principales disposiciones de estos intentos normativos en la Tabla N° 9. De igual manera, se incorporará en el análisis un Informe Técnico emitido por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, mediante el cual la Entidad ofrece comentarios sobre uno de estos Proyectos.

**TABLA N° 9**

LEGISLACIÓN PERUANA		
N°	NORMATIVA	DESCRIPCIÓN
1	Proyecto de Ley N° 2260/2017-CR: Proyecto de Ley para regular las relaciones laborales aplicables a los conductores de vehículos que laboran para empresas de transporte privado que operan por intermedio de Plataformas Tecnológicas	<p>La normativa bajo comentario reconoce expresamente la existencia de un vínculo laboral entre colaboradores y Plataformas Digitales, siempre y cuando los primeros cumplan como mínimo con una jornada de cuatro horas diarias o veinte horas semanales. Para ello, tales colaboradores se encontrarían sujetos al Régimen Laboral de la Actividad Privada, reconociéndoseles la totalidad de derechos inherentes a dicho Régimen.</p> <p>Con relación al vínculo laboral, se dispone que se configure un Contrato de Trabajo a Plazo Indeterminado, de naturaleza discontinua. Ello en razón de la naturaleza de los servicios y cómo estos son ejecutados.</p> <p>Adicionalmente, la normativa deja por sentado que los trabajadores de las Plataformas Digitales no deberán cumplir un horario de trabajo determinado, mas sí una jornada mínima, la cual iniciará con la aceptación de la primera solicitud de servicios, hasta que el trabajador deje de estar a disposición de la Plataforma Digital. En otras palabras, “el tiempo muerto” de espera entre servicios también sería considerado como parte de la jornada laboral.</p> <p>Respecto a la Seguridad Social en Salud, siendo que nos encontramos ante trabajadores dependientes, los titulares de las Plataformas Digitales deberán afiliarse a dicho sistema a aquellos. De igual manera, deberán contratar a su favor un Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo.</p> <p>Finalmente, se reconoce el derecho de sindicalización de los trabajadores.</p>
2	Opinión Técnica del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, sobre el Proyecto de Ley N° 2260/2017-CR: Informe N° 19-2018-MTPE/2/14.1	El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo realiza una serie de observaciones al Proyecto de Ley N° 2260/2017-CR, destacando que la misma no ha analizado adecuadamente el modelo de negocio de las Plataformas Digitales.

		<p>Lo indicado por cuanto que el Proyecto de Ley generaliza que la totalidad de Plataformas Digitales que proporcionan servicios de transporte tendrán un vínculo laboral con sus colaboradores. Sin embargo, no ha analizado que cada Plataforma Digital ejerce un nivel de control distinto sobre sus colaboradores, así como que adoptan una metodología única que ocasiona se diferencien entre sí.</p> <p>De manera paralela a esta “caracterización” de las Plataformas Digitales, la Entidad menciona que estos nuevos negocios podrían estar generando la aparición de un tipo especial de trabajador autónomo, como es el trabajador autónomo económicamente dependiente; situación que debería ser considerada para análisis en caso de regularse estos negocios.</p> <p>Finalmente, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo precisa la importancia de que existan disposiciones normativas específicas sobre los derechos que debieran ser reconocidos a los colaboradores, en caso de configurarse efectivamente relaciones de naturaleza laboral. Es decir, que no les fuere aplicable de manera automática el Régimen General de la Actividad Privada.</p>
3	<p>Proyecto de Ley N° 4243/2018-CR: Ley del empleo digno que regula a los trabajadores de Plataformas Digitales.</p>	<p>El texto del Proyecto de Ley N° 4243/2018-CR plantea, similarmente, regular la existencia de relaciones laborales en los servicios prestados en las Plataformas Digitales.</p> <p>Para ello, reconoce que los trabajadores de estas Plataformas tendrán una jornada laboral autónoma, misma que no podrá exceder de las doce horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales; a su vez que se contemplan períodos de descanso de treinta minutos durante la jornada.</p> <p>En cuanto a las obligaciones de los titulares de las Plataformas Digitales sobre sus colaboradores, se establece un seguro de daños, reparación y/o reposición para los implementos utilizados por estos para la realización de sus labores. De igual manera, se establece la obligación de respetar la Remuneración Mínima Vital y reconocimiento de beneficios sociales.</p> <p>La presente normativa también preveía el derecho a la sindicalización de los trabajadores.</p>

4	<p>Proyecto de Ley N° 7567-2020-CR, Ley que establece los derechos laborales de los trabajadores que prestan servicios de reparto y distribución de bienes.</p>	<p>El Proyecto de Ley plantea el reconocimiento de relaciones laborales entre las empresas que prestan servicios de reparto o distribución de bienes vía medios digitales o llamadas telefónicas, y los colaboradores que ejecutan tales servicios.</p> <p>Para dichos efectos, se reconoce que tales colaboradores se encuentran comprendidos en el Régimen Laboral General de la Actividad Privada, gozando de los derechos inherentes a dicho Régimen.</p> <p>Adicionalmente, se disponen condiciones laborales mínimas a favor de los colaboradores, siendo estas las siguientes: a) seguro de atención de salud; b) seguro de accidentes; c) 80% o más del costo económico que paga el usuario final por el servicio; d) equipamiento de protección personal; e) pago de utilidades anual.</p>
5	<p>Proyecto de Ley N° 018-2021-CR, Ley que reconoce beneficios laborales a los trabajadores que realizan el servicio de reparto, mensajería y movilidad por medio de Plataformas Digitales.</p>	<p>El texto propuesto reconoce inexorablemente la categoría de trabajador dependiente a todas aquellas personas que proporcionan servicios de reparto, mensajería y movilidad, a través de Plataformas Digitales que gestionan tales servicios, siendo estas últimas catalogadas como empleadoras.</p> <p>Para ello, se dispone que los trabajadores dependientes sean efectivamente calificados como tales de cumplir una jornada mínima de 4 horas diarias o 20 horas semanales, encontrándose comprendidos en el Régimen Laboral General de la Actividad Privada. Por su parte, aquellos que cumplan una jornada inferior, les resultarán aplicable las disposiciones ligadas al trabajo a Tiempo Parcial.</p> <p>De manera similar a los Proyectos de Ley antes detallados, se reconocen los siguientes beneficios adicionales específicos: a) seguro frente accidentes personales; b) seguro ante invalidez temporal; c) seguro ante invalidez total y permanente; d) seguro por responsabilidad civil por daños ante terceros; e) seguro ante muerte; y, f) entrega de equipo de protección personal.</p>

Conforme se observa, los Proyectos de Ley aludidos pretendían establecer de manera indiscriminada que los servicios ejecutados en las Plataformas Digitales conllevaban inexorablemente a la presencia de vínculos laborales.

Sin embargo, según ha sido indicado en distintas ocasiones en la presente investigación, cada Plataforma *Gig* se desenvuelve de manera distinta, tanto respecto a su metodología como al nivel de control ejercido sobre los colaboradores. En base a ello, no resulta posible establecer de manera anticipada la existencia de relaciones de trabajo dependiente, sin haberse analizado de manera previa cada caso en particular.

De otro lado, los intentos normativos disponen la aplicación del Régimen General de la Actividad Privada. En otras palabras, los trabajadores de estas Plataformas tendrían derecho a una diversidad de beneficios sociales, tales como Gratificaciones Legales, Compensación por Tiempo de Servicios, entre otros.

Lamentablemente, aplicar tal Régimen generaría que la metodología del negocio de las Plataformas *Gig* sea inviable, conllevando inevitablemente a la desaparición de las mismas: Los costos laborales en la contratación de colaboradores resultarían sumamente elevados para ser asumidos por los titulares de las Plataformas, lo que acarrearía eventualmente a la subida de los precios de los servicios que ofrecen. A su vez, tal aumento de precios implicaría que las Plataformas no puedan competir en el mercado nacional.

Por el momento no se ahondará respecto a las recomendaciones y/o políticas nacionales consideramos convenientes sean aplicadas a nuestra realidad nacional, con relación a los colaboradores de las Plataformas *Gig* bajo la metodología de *Work On-Demand Via Apps*. Previo a efectuar tal estudio, corresponde verificar si nuestra hipótesis formulada en la presente investigación es correcta o no.

De advertirse que las Plataformas *Gig* en el Perú efectivamente podrían conllevar a la existencia de relaciones de trabajo dependiente, se analizará qué vías de acción resultarían óptimas, tomándose en consideración aquellas reguladas en los países extranjeros.

## CAPÍTULO VI: DEMOSTRACIÓN TEÓRICA DE LA HIPÓTESIS

Considerando lo expuesto hasta este punto, se identifica que la *Gig Economy* representa una variante del modelo de negocio de plataformas que da lugar a la existencia de relaciones jurídicas orientadas a la prestación de servicios, con la finalidad de percibir un lucro por la ejecución de los mismos.

Para ello, la naturaleza de la *Gig Economy* consiste en la intermediación de tareas, recados y /o servicios, a través de una Plataforma Digital dirigida por una empresa, permitiendo que los requerimientos ingresados por una masa de clientes sean puestos de conocimiento y ejecutados por una masa de colaboradores.

En ese orden de ideas, al igual que en otras variantes del modelo de negocio de plataformas, se identifica la participación de tres sujetos: (i) usuario o consumidor; (ii) colaborador u oferente; y, (iii) empresa intermediaria:

- La condición de usuario o consumidor recae en aquellas personas que exteriorizan el requerimiento de determinados servicios en la Plataforma Digital, a efectos que estos sean ejecutados a su favor.
- El colaborador u oferente es aquel trabajador independiente que ofrece y ejecuta sus servicios a favor de un usuario, a través del uso de la Plataforma Digital controlada por la empresa intermediaria.

Para ello, los colaboradores proporcionan por su propia cuenta los medios necesarios para la ejecución del servicio requerido.

- La empresa intermediaria es aquella que dirige y controla la Plataforma Digital, permitiendo el contacto directo entre usuario y colaborador.

Lo indicado permite deducir, en principio, que estamos ante prestaciones de servicios ajenas al marco del Derecho Laboral; esto es, prestaciones de servicios autónomos. Ello en razón de que los colaboradores ejecutan los servicios solicitados por los



usuarios de manera autónoma e independiente, no encontrándose subordinados a la empresa intermediadora que controla la Plataforma Digital.

Inclusive, los colaboradores no se encuentran obligados a cumplir jornadas u horarios de trabajo definidos. Contrario a ello, estos deciden por su propia cuenta en qué momentos se conectan a la Plataforma Digital y están a disposición de ejecutar servicios.<sup>109</sup>

Sin embargo, en la realidad de los hechos, conforme ha podido ser descrito previamente, determinadas Plataformas Digitales ejercen cierto nivel de control y fiscalización sobre los colaboradores, pudiendo aplicar sanciones en contra de estos.

Dichos poderes y/o facultades característicos de un empleador se advierten, a manera de ejemplo, en la imposición de sanciones por incurrir en determinadas inconductas<sup>110</sup>; o bien, por la desconexión de colaboradores que tienen una prevalencia en la obtención de “calificaciones negativas” respecto de sus servicios<sup>111</sup>.

Lo indicado resulta verificable en mayor medida en la modalidad de trabajo de *Work On-Demand Via Apps* de la *Gig Economy*, por cuanto que esta conlleva necesariamente a la ejecución de tareas tradicionales de manera presencial.

El hecho que el trabajo sea ejecutado de manera presencial permite la introducción de mayor cantidad de mecanismos para dirigir o fiscalizar las actividades desarrolladas por los colaboradores y, a partir de ello, imponer sanciones de resultar estas necesarias.

---

<sup>109</sup> Por ejemplo, véase los “Términos y Condiciones” del aplicativo virtual “Soy Rappi”, correspondiente a la Plataforma Digital Rappi, que dispone lo siguiente: “El Rappitendero dispone de libertad total y absoluta para determinar el día, hora y lugar en el que está dispuesto a prestar el servicio. De este modo, el Rappitendero determinará en forma personal e inconulta con Rappi en qué momento decide conectarse a la Plataforma para prestar el servicio, así como las zonas u horarios” (Recuperado el día 1 de agosto de 2020 de: <https://legal.rappi.com/peru/terminos-y-condiciones-rappitenderos-2/>)

<sup>110</sup> A continuación, se transcribe lo establecido por la Plataforma Digital PedidosYa en sus videos inductivos a nuevos colaboradores: “Hay cinco factores que afectan tu desempeño: no presentarse a un turno que hayas tomado; (...) loguearte fuera de horario de los turnos.” (Recuperado el 2 de abril de 2021 de: <https://pe.usehurrier.com/dashboard/arara/public/application/76140485-73c4-44e5-a924-39649fa7b912?stagelId=5ff77f59-2ee9-43e4-86df-cf172db38b51>).

<sup>111</sup> Por ejemplo, según lo indica el aplicativo móvil de la Plataforma Digital InDriver, en su versión 3.29.3, consultada el 26 de marzo de 2021, los colaboradores que tengan calificaciones por debajo de 4.0 puntos serán bloqueados automáticamente.

En cambio, la modalidad de trabajo de *Crowdwork* se desarrolla de manera digital, otorgando mayores libertades a los colaboradores respecto a cómo pueden ejecutar cada servicio.

Según se puede advertir por su propia naturaleza y metodología de funcionamiento, las empresas intermediadoras de las Plataformas Digitales dedicadas al *Crowdwork* no se introducen en mayor medida al cómo se desarrollan los servicios, a diferencia de aquellas Plataformas que se desenvuelven en el marco del *Work-On-Demand Via Apps*.

Consecuentemente, resulta cuestionable y debatible la afirmación certera de que no existe la figura de la subordinación laboral en el modo en que los colaboradores de la *Gig Economy* ejecutan sus servicios; específicamente bajo la modalidad de *Work-On-Demand Via Apps*.

Teniendo presente la incertidumbre referida, y siendo que, a la fecha, no se ha expedido regulación alguna a nivel nacional sobre la prestación de servicios a través de las Plataformas Digitales de la *Gig Economy*, se identifica la existencia de una potencial problemática de gran magnitud. De verificarse la existencia de la subordinación entre colaboradores y empresas presuntamente intermediarias y, consecuentemente, la existencia de un vínculo laboral, los derechos laborales de los tales colaboradores se encontrarían siendo gravemente vulnerados.

Por lo expuesto, y considerando, además, la presencia que mantienen las Plataformas Digitales de la *Gig Economy* en el mercado nacional, resulta inevitable y necesario generarse la siguiente interrogante: ¿corresponde aplicar el marco del Derecho Laboral a los servicios presenciales que son prestados en el ámbito de la *Gig Economy* en el Perú?

Para ello, según ha sido referido, la hipótesis que se formula en la presente investigación plantea que sí resulta admisible la configuración de relaciones laborales en las prestaciones de servicios dadas a través de las Plataformas Digitales de la *Gig Economy*, entre colaboradores y titulares de dichas Plataformas, bajo una nueva interpretación de los elementos de la subordinación y de la ajenidad.

Tal hipótesis se funda en que, bajo nuestro criterio, determinadas Plataformas sí admiten la configuración de los elementos esenciales de un contrato de trabajo; especialmente del elemento de la subordinación y, en calidad de elemento esencial adicional, de la ajenidad.

Para efectos de ello, con relación al elemento de la subordinación, consideramos que el mismo podrá ser verificable de ser analizado y adecuado al contexto en el cual nos encontramos viviendo, esto es, la Tercera/Cuarta Revolución Industrial; evolucionando de la precitada “subordinación industrial” a una novedosa “subordinación digital” o “subordinación mixta”.

### **6.1. Presencia de subordinación y ajenidad en la *Gig Economy***

Según ha sido expuesto en la presente investigación, las Plataformas Digitales de la *Gig Economy* pueden representar efectivamente empresas de servicios, y no así meras empresas intermediadoras. A efectos de verificar efectivamente cuáles se consolidan como empresas de servicios y cuáles no, deberán tenerse en consideración las características particulares de cada Plataforma Digital y el modo en que se desenvuelven en el mercado.

Aquellas Plataformas *Gig* que se extralimiten al presunto rol de intermediador y se introduzcan a la ejecución del servicio, controlando en cierta medida las acciones del colaborador o el contexto en el cual se desarrolla el servicio, serán en la realidad de los hechos una empresa de servicios.

Ahora bien, ya hemos mencionado previamente que los servicios brindados en el marco de estas Plataformas pueden asemejarse a las de una relación laboral, sin configurarse efectivamente como una. Ello con ocasión a los indicios de laboralidad que suelen exteriorizarse en la ejecución de los servicios, como es, por ejemplo, el establecimiento de pautas o instrucciones al colaborador.

En este punto cabe señalar que, en principio, la existencia de un nivel de control o de indicios de laboralidad no conlleva necesariamente a la existencia de un vínculo laboral. Inclusive, una de las características principales de la *Gig Economy* consiste

en permitir a los colaboradores proporcionar servicios en el día y momento que estos consideren conveniente, no encontrándose obligados al cumplimiento de una jornada laboral y/u horario de trabajo determinado; siendo otra característica relevante que los colaboradores son los que proporcionan los medios necesarios para la ejecución del servicio.

En otras palabras, se identifica que las Plataformas Digitales, al menos desde una primera óptica, tienen una mayor tendencia hacia la autonomía del colaborador, independientemente de los tenues indicios de laboralidad que puedan presentarse.

Sin embargo, la interrogante materia de la presente investigación radica en aquellas Plataformas Digitales que exteriorizan indicios de laboralidad de gran relevancia, controlando desde diversas aristas el modo en que los colaboradores ejecutan sus servicios. Es decir, Plataformas *Gig* que tienen una marcada inclinación hacia el ejercicio de control sobre los colaboradores, adquiriendo la presunta relación civil una mayor connotación laboral.

Por tanto, con miras a aproximarnos a una respuesta a la interrogante formulada en nuestra investigación y corroborar la hipótesis planteada desde una perspectiva teórica, corresponde analizar los diversos indicios de laboralidad que pueden configurarse en los servicios proporcionados en el marco de la *Gig Economy*. Para ello, se analizarán los indicios vinculados a la subordinación y a la ajenidad, elementos esenciales del vínculo laboral previamente analizados.

Es importante considerar que los indicios a ser mencionados corresponden a aquellos que podrían configurarse en cualquier Plataforma Digital de la *Gig Economy*; vale decir, no se analizarán los indicios respecto a una Plataforma Digital determinada o a un rubro de servicios específicos.

En ese orden de ideas, se hará referencia a los indicios que pueden exteriorizarse durante la ejecución de servicios de cualquier colaborador, siendo que cada uno de estos indicios deberá ser posteriormente contrastado con cada Plataforma *Gig* de manera particular, a efectos de verificar si efectivamente se encuentra latente en esta o no.

Considerando lo expuesto, a continuación se describen los principales indicios de subordinación y ajenidad que se exteriorizan en las Plataformas Digitales de la *Gig Economy*.

#### **A) Indicios de subordinación en el marco de la *Gig Economy***

De acuerdo con Juan Gorelli Hernández (2019), la subordinación representa un concepto que posee un alto grado de flexibilidad, siendo capaz de adaptarse a las nuevas realidades productivas que puedan generarse durante el transcurso del tiempo.

En ese orden de ideas, el análisis de los indicios de subordinación no debe encontrarse limitado a los indicios clásicos de la actividad industrial tradicional, característicos de la Primera y Segunda Revolución Industrial<sup>112</sup>. Estos indicios deberán adaptarse a las nuevas industrias que se consolidan en el mercado, como son las Plataformas Digitales en la vigente Tercera/Cuarta Revolución Industrial.

Cabe recordar que previamente en el presente trabajo de investigación se hizo referencia a los diversos indicios de subordinación que pueden exteriorizarse en una relación laboral tradicional, siendo algunos de estos los siguientes, referidos a detalle en la Tabla N° 4:

- Cumplimiento de jornada y horario de trabajo.
- Sujeción a directrices y/u órdenes.
- Ser pasible de sanciones disciplinarias.
- Existencia de una continuidad en el vínculo laboral.
- Existencia de exclusividad en la prestación de servicios.

---

<sup>112</sup> Entiéndase a un obrero que asiste al centro de labores para ejecutar determinadas actividades, bajo la supervisión directa de su empleador, durante una jornada laboral y horario de trabajo previamente determinado.

- Percibimiento de beneficios.
- No asunción de gastos vinculados a la prestación de servicios.
- Suministro de herramientas y materiales para la prestación de servicios.

Sobre estos, desde una primera óptica, se advierte sin lugar a dudas que no se configuran en medida alguna en las relaciones dadas en el marco de las Plataformas Digitales de la *Gig Economy*.

Y es que dichos indicios resultan característicos de la actividad industrial tradicional, esto es, de las labores ejecutadas en el marco de la Primera y Segunda Revolución Industrial, según ha sido indicado anteriormente.

Sin embargo, ello no implica que, por el hecho de no resultar congruentes con los indicios clásicos, los negocios representantes de la Tercera/Cuarta Revolución Industrial deban ser ajenos al Derecho Laboral.

Según lo indica Pérez De Los Cobos (como se citó en Todolí Signes, 2019), la existencia de un vínculo laboral debe ser corroborada e interpretada en adecuación con la realidad social imperante. En ese sentido, de variar los mecanismos de control y/o subordinación de los trabajadores, será necesaria la aplicación de nuevos indicios de laboralidad que resulten acordes a la realidad social vigente, o interpretar los indicios clásicos de maneras novedosas.

Lo expuesto considerando, además, que el poder de dirección de una entidad empleadora no se desvanece por la evolución de las industrias. Este poder es “sustituido por formas más sofisticadas que buscan, como siempre, asegurar el control sobre el resultado final del trabajo” (Gorelli Hernández, 2019, p. 89).

El poder de dirección continuará existiendo con el paso del tiempo, adoptando nuevas características o modalidades para exteriorizarse y controlar actividades del personal subordinado. Dichos cambios no deberán limitar las posibilidades de regulación por

parte del Derecho Laboral, toda vez que ello implicaría desconocer los derechos y protecciones de los trabajadores.

Citando a Adrián Todolí Signes (2019), “es necesario buscar nuevas herramientas que permitan identificar correctamente a los sujetos que necesitan protección a pesar de que las formas organizativas hayan cambiado” (p. 4).

Considerando lo señalado, seguidamente se hará alusión a alguno de los indicios de subordinación detallados previamente, interpretándolos y adecuándolos al marco del novedoso sistema productivo de la *Gig Economy*. De dicho modo, según lo denomina Adrián Todolí Signes (2019), se hará referencia a los “nuevos indicios de laboralidad” (p. 4), inherentes a las nuevas formas de empleo digital:

- Con relación al indicio vinculado al cumplimiento de una jornada y horario de trabajo, resulta cierto que, según ha sido indicado anteriormente en la presente investigación, las Plataformas Digitales se caracterizan por la flexibilidad que otorgan a sus colaboradores en la ejecución de sus servicios, permitiéndoles decidir de manera autónoma los días y horas que trabajaran.

En principio, dicho nivel de autonomía representaría la existencia de una relación civil y/o comercial. Ello en cuanto que no existiría una exigencia de un cumplimiento mínimo de horas o de días de trabajo, quedando la decisión de prestar servicios o no íntegramente en los colaboradores. Estos últimos estarán habilitados de prestar servicios en el momento que consideren conveniente de acuerdo a sus propios intereses.

Inclusive, diversas Plataformas Digitales aluden a ello para sostener la inexistencia de un vínculo laboral con sus colaboradores, así como para reforzar la idea de que representan únicamente una base de datos que sirve de intermediadora entre los colaboradores y los clientes.

Sin embargo, en la realidad de los hechos, se identifica que diversas Plataformas *Gig* sancionan a aquellos colaboradores que no cumplan una determinada cantidad de servicios dentro de un período de tiempo.

Por ejemplo, con relación a la Plataforma Digital Uber, Anna Ginès i Fabrellas y Sergi Gálvez Duran (2016) hacen referencia a la existencia de una sanción de “desactivación” sobre aquellos colaboradores que acumulan períodos prolongados de tiempo sin prestar servicios<sup>113</sup>; esto es, dejar sin efectos la cuenta del colaborador e impedir la posterior obtención y ejecución de servicios. Lo indicado sin perjuicio de que posteriormente dichos colaboradores “cesados” puedan reincorporarse a la Plataforma mediante una nueva solicitud.

Conforme se observa, existen Plataformas Digitales que, si bien no establecen una jornada u horario de trabajo a los colaboradores, sí exigen y controlan la ejecución de una determinada cantidad de servicios en un período de tiempo establecido, mismo que puede traducirse válidamente en el cumplimiento de un mínimo de horas de trabajo.

Por tanto, se identifica que las Plataformas Digitales de la *Gig Economy* no exteriorizan el indicio de subordinación vinculado al cumplimiento de una jornada y horario de trabajo bajo los parámetros tradicionales, mas sí exigen la ejecución de cierta cantidad de servicios en determinados plazos, bajo sanción de la denominada “desactivación”. Consecuentemente, se advierte la configuración de un indicio de subordinación símil al planteado en el presente punto.

De otro lado, resulta conveniente citar a Juan Gorelli Hernández (2019), quien señala que el trabajo en las Plataformas Digitales deberá ser entendido como un sistema productivo novedoso, al cual no le resulta aplicable la fijación de horarios, sin que implique ello una inclinación al trabajo autónomo:

“(…) no podemos analizar la cuestión desde los parámetros tradicionales del trabajo industrial, en el que se requiere una estandarización del tiempo de trabajo, sino desde la perspectiva de un sistema productivo que no requiere de la estandarización, pues el propio sistema productivo garantiza

---

<sup>113</sup> Es importante destacar que los autores citados se encuentran haciendo referencia a la Plataforma Digital Uber existente en los Estados Unidos de América, basándose en la información obtenida del proceso judicial O'Connor *et al.* v. Uber Technologies, Inc., bajo la numeración C-13-3826EMC.



la disponibilidad de personal suficiente sin necesidad de una organización específica del tiempo de trabajo” (p. 102).

Según fue indicado previamente en la presente investigación, la flexibilidad en la ejecución de servicios resulta posible por la innumerable cantidad de colaboradores que pueda tener una Plataforma Digital. El propio sistema productivo de las Plataformas *Gig*, correspondiente a la *Crowd Economy*, garantiza la disponibilidad continua de personal, siendo que siempre habrá un colaborador dispuesto a suplantar inmediatamente a otro en la ejecución de un servicio.

Por ello, al tratarse de un negocio en el cual la estandarización de jornadas u horarios no resulta necesaria, su no presencia no deberá desmerecer la potencial existencia de un vínculo laboral. Por el contrario, deberá analizarse y corroborarse si se configura la presencia de otros indicios de laboralidad.

- Con relación al indicio vinculado a la sujeción a directrices y/u órdenes, se ha reiterado en distintas ocasiones que la *Gig Economy* representa un modelo de negocio que permite la ejecución autónoma de servicios, a través de la utilización de una Plataforma Digital.

De dicho modo, en principio, los colaboradores proporcionan servicios en calidad de independientes, decidiendo cómo y bajo qué parámetros los desarrollarán.

Sin embargo, se advierte que las Plataformas Digitales de la *Gig Economy* exteriorizan determinadas acciones que permiten dilucidar la existencia de un control efectivo sobre los colaboradores. Inclusive, previamente ya hemos definido que las Plataformas *Gig* pueden representar en la realidad empresas de servicios, siendo que se introducen en la ejecución del servicio mismo para asegurar su manejo y control.

Considerando ello, resulta importante analizar cada uno de los aspectos que configuran el control a que se hace referencia y, de dicho modo, determinar si representan indicios de subordinación.

En primer lugar, se identifica que las Plataformas *Gig* suelen tener implementado un proceso de selección para permitir el acceso a nuevos colaboradores. A través de estos procesos se exige el cumplimiento de ciertos requisitos esenciales para la ejecución de un servicio<sup>114</sup>, lo cual no denota mayor inclinación laboral.

La problemática surge cuando las Plataformas requieren la presencia de elementos ajenos a dichos requisitos esenciales; esto es, requisitos secundarios inherentes al propio colaborador<sup>115</sup>, ocasionando que la contratación adquiera un carácter personal.

Es en estos últimos supuestos donde se verifica la existencia de una organización de la prestación por parte de la Plataforma Digital (Gorelli Hernández, 2019), así como la existencia de una prestación personalísima (Ginès i Fabrellas y Gálvez Duran, 2016); elementos característicos de un vínculo laboral.

En segundo lugar, se identifica la aplicación de estándares sobre el modo de ejecutar servicios, esto es, la existencia de instrucciones o indicaciones sobre cómo desarrollar los mismos (Ginès i Fabrellas y Gálvez Duran, 2016; Gorelli Hernández, 2019).

Resulta cierto que, en su mayoría, las Plataformas Digitales no imponen la obligación de cumplimiento de medidas y/o actuaciones durante la ejecución de un servicio por parte de los colaboradores. Sin embargo, también resulta acertado que estas suelen tener políticas internas sobre el comportamiento

---

<sup>114</sup> Por ejemplo, en el caso de las Plataformas Digitales dirigidas al transporte privado, la obligatoriedad de contar con una licencia de conducir vigente.

<sup>115</sup> Por ejemplo, contar con experiencia previa, ejecutar evaluaciones psicológicas, contar con bienes de determinadas características, entre otros.

ideal durante la ejecución de un servicio, las cuales suelen ser de conocimiento de los clientes de dicha Plataforma, puesto que representan información pública.

De esta manera, si bien no se configuran como instrucciones o indicaciones directas al colaborador sobre la debida ejecución del servicio, sí representan un “estándar para los usuarios que, en caso de no observarse, puede dar lugar a malas evaluaciones y el consiguiente riesgo de desactivación” (Ginès i Fabrellas y Gálvez Duran, 2016, p. 23).

Conforme ha sido detallado anteriormente, las Plataformas Digitales suelen tener implementado al interior de su metodología de funcionamiento un sistema de calificaciones. A través de este sistema, entre otras funciones, se habilita a los clientes a calificar el servicio ejecutado por los colaboradores, analizando la calidad del mismo.

Consecuentemente, de no cumplir el colaborador con las políticas internas de la Plataforma Digital, existirá el riesgo que los clientes proporcionen una calificación negativa sobre aquel, siendo que no recibieron el servicio “esperado” o “prometido” por la Plataforma *Gig*.

La relevancia e impacto de dichas evaluaciones negativas radica en que estas suelen conllevar a la aplicación de sanciones al colaborador, como es la aplicación de la denominada “desactivación” (Todolí Signes, 2015b) de la Plataforma Digital o de la reducción de la frecuencia de notificación de potenciales servicios.

Por lo indicado, se advierte que las políticas internas a que nos encontramos haciendo referencia configuran verdaderas obligaciones aplicables a los colaboradores, cuyo incumplimiento puede conllevar a la imposición de sanciones; demostrando claramente la existencia de un indicio de subordinación.

Paralelo a lo expuesto, Gorelli Hernández (2019) permite inferir que existen Plataformas que no limitan el ejercicio de su control a través de la existencia de políticas internas, sino que efectivamente requieren el cumplimiento de determinadas instrucciones y/o indicaciones, como es el uso de determinada vestimenta, el comportamiento a tener, la necesidad de presentarse como personal de la Plataforma, el sometimiento a la geolocalización, entre otros.

De igual manera, destaca el autor que en estos negocios la presencia de un ejercicio del poder de dirección puede ser minimizado, mas ello no implica su inexistencia. Conforme indica Adrián Todolí Signes (2015b), “lo importante no será cuánto control el empresario ejerce, sino cuánto control el empresario se reserva el derecho a ejercer” (p. 11).

- Con relación al indicio vinculado a ser pasible de sanciones disciplinarias, se ha indicado previamente que las Plataformas Digitales de la *Gig Economy* pueden “desactivar” a sus colaboradores por la no ejecución de cierta cantidad de servicios en un período determinado de tiempo (Ginès i Fabrellas y Gálvez Duran, 2016), o bien por acumular calificaciones negativas por parte de los clientes (Todolí Signes, 2015a; Ginès i Fabrellas y Gálvez Duran, 2016; Gorelli Hernández, 2019).

Conforme se observa de los ejemplos otorgados, las Plataformas Digitales bajo comentario ejercen un control efectivo sobre sus colaboradores, contrario a lo que suelen estipular en sus términos y condiciones sobre la ejecución de servicios.

Dicho control puede ser ejercido de manera directa, a través de la verificación de la cantidad de servicios ejecutados, de la geolocalización del colaborador, de la información generada y contenida en la base de datos de la Plataforma, de la contratación personalizada, del requerimiento de cumplimiento de determinadas instrucciones y/o indicaciones, entre otros; y, de manera indirecta, a través del sistema de calificaciones que tuviere implementado, por medio del cual se traslada a los clientes la potestad fiscalizadora del trabajo realizado por los colaboradores.

A partir del referido control, y según ha sido expresado en distintas ocasiones en el presente trabajo de investigación, se advierte la existencia de los tres poderes con que goza un empleador frente a sus trabajadores en un vínculo laboral tradicional: poder de dirección, poder de fiscalización y poder de sanción.

Respecto al poder de sanción, sobre el cual versa el presente apartado, se identifica claramente que este se configura en la “desactivación” practicada sobre aquellos colaboradores que incurren en determinados incumplimientos, referidos en las líneas precedentes.

De igual manera, dicho poder de sanción se verifica en la reducción de la frecuencia de potenciales servicios ofrecidos a un colaborador, por mantener un promedio de calificaciones deficientes. Ello en cuanto que determinadas Plataformas *Gig*, a través de sus algoritmos internos, ofrecen mayor cantidad de servicios a aquellos colaboradores con calificaciones óptimas, reduciendo la oferta a aquellos colaboradores con calificaciones deficientes.

Por lo indicado, se concluye que el indicio vinculado a la imposición de sanciones disciplinarias también puede encontrarse presente en las Plataformas Digitales de la *Gig Economy*.

- Con relación al indicio vinculado a la existencia de una continuidad en el vínculo laboral, con ocasión a la naturaleza misma de los servicios que se proporcionan a través de las Plataformas Digitales de la *Gig Economy*, el presente indicio no resultará verificable en la totalidad de relaciones entre colaborador y Plataforma *Gig*.

La *Gig Economy* representa una variante del modelo de negocio de plataformas caracterizado por la prestación de servicios de corta duración, a través de la utilización de una Plataforma Digital, misma que es accesible a una variedad de colaboradores y clientes.

La realidad nacional y mundial nos permite observar que existe una variedad de Plataformas Digitales, pudiendo encontrarse estas enfocadas en servicios de distintos rubros o de uno en específico.

En el caso del mercado nacional, respecto de aquellas Plataformas *Gig* dedicadas a un único rubro, en calidad de ejemplos más reconocidos se identifican los siguientes: en el caso del transporte de pasajeros, se cuenta con las Plataformas Uber, InDriver, entre otras; y, por su parte, en el caso del traslado y reparto de bienes y/o productos, se cuenta con las Plataformas Rappi y PedidosYa, entre otras.

Dicha variedad y facilidad en el acceso genera que los colaboradores y clientes se registren en cada una de estas Plataformas Digitales. Los colaboradores lo realizan con la finalidad de ampliar su nivel de exposición en el mercado, permitiéndoles entrelazarse con mayor frecuencia a potenciales clientes; ello toda vez que pueden encontrarse conectados en diversas Plataformas al mismo tiempo, a la expectativa de un requerimiento por parte de un potencial cliente en cualquiera de estas. Por su lado, los clientes se registran en diversas Plataformas *Gig* con el objetivo de identificar aquella que represente un precio más módico en un determinado momento, a su vez que buscan “conectarse” con mayor rapidez a un colaborador dispuesto a ejecutar el servicio.

Con ocasión a ello, resulta válido inferir que será de suma dificultad definir la existencia de una continuidad laboral de un colaborador frente a una Plataforma Digital específica, toda vez que este podría encontrarse registrado en una variedad de Plataformas del mismo rubro. No obstante, resulta igualmente válido inferir que sí existirán casos en que se configura la denominada continuidad laboral, generada por la preferencia que pueda tener un colaborador por una Plataforma determinada, sea por los beneficios que esta otorgue o por haber adquirido una reputación favorable en la misma.

Sin perjuicio de lo indicado, consideramos que la no existencia del presente indicio o la dificultad en su verificación no representan necesariamente una negación a la posible existencia de un vínculo laboral. Según ha sido indicado

previamente, los indicios de laboralidad tradicionales deberán ser interpretados y adecuados al marco del novedoso sistema productivo de la *Gig Economy*. Se está frente a un nuevo modelo de negocio, que no necesariamente deberá calzar en los referidos indicios de laboralidad.

- Con relación al indicio vinculado a la exclusividad en la prestación de servicios, resulta importante tener en consideración lo expresado en el punto precedente: la facilidad en el acceso a las Plataformas Digitales permite que los colaboradores puedan registrarse en aquellas que deseen sin limitaciones, pudiendo encontrarse registrado al mismo tiempo en dos o más Plataformas, sean del mismo rubro o no.

Desde una primera óptica, ello permitiría concluir sin lugar a dudas que el trabajo en la *Gig Economy* no configura una exclusividad para con las Plataformas Digitales. Sin embargo, dicha afirmación no resulta totalmente acertada.

Se ha indicado en reiteradas oportunidades que las Plataformas Digitales suelen tener implementado al interior de su metodología de funcionamiento un sistema de calificaciones.

A través de este sistema, las Plataformas *Gig* trasladan a los clientes la facultad de fiscalizar la calidad del servicio proporcionado por un colaborador, calificando el comportamiento de este último, la eficiencia del servicio, el nivel de satisfacción, entre otros aspectos.

De dicho modo, los colaboradores obtienen un récord o historial de calificaciones por servicios ejecutados. De contar con un récord óptimo, podrán tener mayores facilidades para ser seleccionados en la ejecución de nuevos servicios<sup>116</sup>. Por el contrario, de contar con un récord deficiente, decrecerá la

---

<sup>116</sup> Al respecto, se advierte que los algoritmos internos de determinadas Plataformas Digitales ofrecen con mayor frecuencia potenciales servicios a aquellos colaboradores con mayor cantidad de calificaciones positivas, mientras que reduce el ofrecimiento de servicios a aquellos colaboradores con mayor cantidad de calificaciones negativas. De igual manera, respecto de aquellas Plataformas Digitales que permiten a los clientes seleccionar al colaborador que ejecutará el servicio, resulta claro que seleccionarán a aquel con mayor cantidad de calificaciones positivas.

frecuencia de selección o, inclusive, podrían ser “desconectados” de la Plataforma Digital.

En ese orden de ideas, siendo que dicho récord o historial de calificaciones de servicios de una Plataforma Digital no puede ser trasladado a una distinta, los colaboradores optarán por continuar proporcionando sus servicios en aquella Plataforma en la cual ya cuentan con un récord óptimo.

La limitación en mención, respecto al uso del récord o historial en distintas Plataformas Digitales, permite denotar una exclusividad indirecta. Y es que, al no permitirse el traslado de calificaciones de los colaboradores a Plataformas Digitales distintas, se produce una desincentivación significativa al colaborador respecto a la posibilidad de registrarse y prestar servicios en una nueva Plataforma.

Ahora bien, resulta claro que no cabe calificar taxativamente como indicio de laboralidad a dicha exclusividad indirecta, toda vez que si bien ello podría conllevar a la desincentivación referida previamente, no ejerce un control o limitación efectiva sobre las posibilidades del colaborador de registrarse en una nueva Plataforma. Ello dependerá íntegramente de los intereses de este.

Sin perjuicio de ello, consideramos que resultaba conveniente precisar que, en cierta medida, sí se configuraba un supuesto de exclusividad.

- Con relación al indicio vinculado al suministro de herramientas y materiales para la prestación de servicios, se verifica que, siendo que las Plataformas Digitales configuran – en principio – trabajos autónomos, son los propios colaboradores quienes proporcionan los medios necesarios para la ejecución del servicio<sup>117</sup>.

---

<sup>117</sup> Por ejemplo, en el caso de Plataformas Digitales dedicadas al servicio de transporte de pasajeros, tales como Uber e Indriver, se identifica que son los colaboradores quienes proporcionan el vehículo para el traslado de los clientes y el teléfono móvil para la utilización del aplicativo virtual, a su vez que asumen los gastos de la gasolina y SOAT, entre otros que se pudiere incurrir.



De dicho modo, resultaría sencillo concluir que el presente indicio de laboralidad, de gran relevancia para marcar una diferencia entre el trabajo autónomo y el trabajo dependiente, no se configura en las relaciones generadas en el marco de la *Gig Economy*.

No obstante, según indica Juan Gorelli Hernández (2019), las herramientas y materiales proporcionados por los colaboradores no representan los medios esenciales para la ejecución de los servicios; “los materiales aportados por el trabajador son insignificantes” (Todolí Signes, 2015b, p. 14). El único medio esencial es la propia Plataforma Digital, mediante la cual se organiza la prestación de servicios; cuya titularidad se encuentra bajo la empresa propietaria.

Y es que, de no contarse con la Plataforma Digital, no resultaría posible de manera alguna la interconexión entre colaboradores y clientes, ni la organización de la oferta y demanda de servicios.

Por ello, se concluye que “la plataforma es la base esencial sobre la que gira toda la actividad productiva, de manera que esos medios de producción aportados por los trabajadores son meros elementos complementarios” (Gorelli Hernández, 2019, p. 105).

Por lo expuesto, se concluye claramente que es la empresa propietaria de la Plataforma Digital la que suministra las herramientas y materiales necesarios para la ejecución de los servicios, encontrándose representadas estas en el propio aplicativo virtual.

Conforme puede advertirse de lo descrito en las líneas precedentes, al entenderse la naturaleza de la *Gig Economy* y adecuarse los indicios de subordinación tradicionales a este nuevo modelo de negocio, se verifica que sí resulta factible la configuración de estos últimos; permitiendo entrever la posible existencia de un vínculo laboral.

Ahora bien, para efectos de asistir en mayor medida la obtención de una respuesta acertada a la interrogante materia de la presente investigación y corroborar

preliminarmente la hipótesis planteada, resulta pertinente analizar, de igual manera, la posible existencia de indicios de ajenidad en los servicios que son ejecutados en el marco de la *Gig Economy*.

## **B) Indicios de ajenidad en el marco de la *Gig Economy***

Se ha mencionado previamente en el presente trabajo de investigación que la ajenidad consiste en la no participación del trabajador en una diversidad de aristas presentes en el desarrollo de servicios, siendo las mismas adoptadas o llevadas a cabo por otra persona, que es el empleador.

Del mismo modo, se ha aludido que, a diferencia de la subordinación, que se vincula íntimamente a la verificación y existencia de determinados hechos concretos, la ajenidad se remite a conceptos abstractos, identificándose en la naturaleza misma o metodología del negocio.

Por ello, la ajenidad representa un concepto flexible, capaz de adaptarse a nuevas y diferentes formas de trabajo (González Ortega, 2017). Consecuentemente, el análisis de su existencia en los servicios prestados en el marco de la *Gig Economy* resultará más accesible.

Para efectos de realizar dicho análisis, al igual que con la subordinación, resultará necesario remitirse a sus indicios reconocidos o, señalándolo de manera adecuada, a sus manifestaciones:

- Ajenidad en los riesgos
- Ajenidad en los beneficios
- Ajenidad en el mercado
- Ajenidad en el control de la organización productiva

Considerando la abstracción del concepto de ajenidad, para el desarrollo de su análisis no se requiere la adecuación de las manifestaciones al modelo de negocio de

la *Gig Economy*. Por el contrario, únicamente resultará necesario tener en consideración la naturaleza de esta variante de modelo de negocio y, a partir de ello, verificar en qué medida se configura o no la presencia de la ajenidad.

Teniendo presente lo expuesto hasta este punto, seguidamente se procede a definir en qué medida se configuran las manifestaciones de la ajenidad en los servicios ejecutados en el marco de la *Gig Economy*, identificando la presencia o carencia de protagonismo de los colaboradores sobre el desarrollo del negocio y/o servicios:

- Con relación a la manifestación de la ajenidad en los riesgos, es importante recordar que es la Plataforma Digital la que proporciona y controla la herramienta esencial que permite la ejecución de los servicios, siendo esta el propio aplicativo virtual; no encontrándose los colaboradores ligados a este última de manera alguna, salvo para conectarse con potenciales clientes.

En otras palabras, los colaboradores no intervienen en el negocio de la Plataforma Digital. El trabajo que estos puedan realizar “no comporta una actividad de organización empresarial que pueda afectar a los resultados del negocio” (Ginès i Fabrellas y Gálvez Duran, 2016, p. 25).

De dicho modo, los colaboradores no se verán afectados económicamente, sea de manera positiva o negativa, por las decisiones empresariales que recaigan sobre el aplicativo virtual. Estos continuarán percibiendo una retribución efectiva por cada servicio que ejecuten.

Adicionalmente, la ajenidad en los riesgos se observa claramente en el hecho que el titular de la Plataforma Digital es la parte contractual que asume los costos ligados a la creación, diseño y mantenimiento del aplicativo virtual (González Ortega, 2017). El hecho que los colaboradores puedan asumir el costo de los medios materiales para la ejecución del servicio no tendrá mayor incidencia.

Conforme ha sido indicado previamente, el activo principal que da lugar al modelo de negocio y a la prestación de los servicios es la propia Plataforma

Digital, siendo los costos asumidos por los colaboradores irrisorios en comparación.

Conforme a lo expuesto, se advierte claramente que es la Plataforma Digital la que asume los costos del aplicativo virtual y, consecuentemente, el riesgo de la actividad productiva.

- Con relación a la manifestación de la ajenidad en los beneficios, se identifica que una significativa proporción de las Plataformas Digitales de la *Gig Economy* fijan los precios y las mecánicas de pago, no permitiendo la intervención de los colaboradores en ello (González Ortega, 2017).

En dichos supuestos, es la Plataforma *Gig* la que se apropia de los resultados de la actividad realizada por los colaboradores, abonándoles posteriormente a estos últimos la compensación económica correspondiente, previa detracción de la comisión respectiva.

La presente resulta íntegramente aplicable a las Plataformas Digitales que únicamente admiten el pago del servicio ejecutado vía débito y/o crédito, no permitiendo el pago en efectivo al colaborador y/o el abono directo a este último. De dicho modo, es la propia Plataforma Digital la que percibe los pagos por cada servicio ejecutado, transfiriendo posteriormente a los colaboradores la compensación que les corresponda.

Ahora bien, el hecho que una Plataforma Digital permita el pago en efectivo al colaborador y/o el abono directo a este último no suprime la manifestación de ajenidad bajo comentario. Ello por cuanto que, independientemente de la mecánica de pago implementada, el titular de la Plataforma Digital solicitará oportunamente al colaborador el abono de las comisiones pertinentes por cada servicio ejecutado. En dicho sentido, sin perjuicio que los colaboradores puedan percibir directamente el pago de los servicios ejecutados, la Plataforma Digital continuará controlando el flujo de estos, siendo que en caso de incumplimiento por parte del colaborador respecto a su obligación de pago, podrá sancionársele con la denominada “desactivación”.

Conforme se advierte, al ser los titulares de las Plataformas Digitales los acreedores directos de las ganancias del giro de negocio, los colaboradores resultarán ajenos a cualquier tipo de beneficio especial que pudiere generarse.

Inclusive, se identifica que las Plataformas Digitales de la *Gig Economy* no proporcionan una oportunidad al colaborador de realizar alguna gestión empresarial sobre los servicios (González Ortega, 2017). La labor de los colaboradores se limita a la ejecución de servicios adquiridos a través de la misma, de acuerdo a los lineamientos impuestos por la Plataforma *Gig*.

Todo ello genera que las ganancias de los colaboradores se limiten a la retribución efectiva de cada servicio ejecutado, no produciéndose el denominado “lucro especial”, referido anteriormente en el presente trabajo de investigación.

Ahora bien, es importante precisar que determinadas Plataformas Digitales otorgan a los colaboradores beneficios por su desempeño y rendimiento. Sin embargo, ello no deberá ser entendido como beneficios directos de la variante del modelo de negocio. Por el contrario, se constituye como una retribución adicional otorgada por la propia Plataforma Digital, a discreción de esta última. Inclusive, conforme ha sido indicado previamente, dichos beneficios otorgados pueden representar indicios de subordinación.

- Con relación a la manifestación de la ajenidad en el mercado, se identifica que existen diversos supuestos que permiten verificar su exteriorización.

En primer lugar, se observa que los colaboradores prestan sus servicios bajo la marca ajena de la Plataforma Digital (Todolí Signes, 2019). Ello implica que los clientes percibirán los servicios ejecutados como parte de la marca de la Plataforma *Gig*, y no así como parte de una marca personal de los colaboradores.

En otras palabras, el titular de la Plataforma Digital será reconocido como “actuante en el mercado” (Todolí Signes, 2019, p. 6), impidiéndose que el colaborador pueda actuar en nombre propio y/o desenvolverse en el mercado bajo una marca personal. Inclusive, es la Plataforma *Gig* la que “adopta las decisiones estratégicas y comerciales que configuran esa imagen y la manera cómo y en qué condiciones actúa, imponiéndolas a los trabajadores” (González Ortega, 2017, p. 116).

Lo indicado en las líneas precedentes permite identificar un segundo supuesto, ligado a la falta de capacidad de crecimiento del negocio propio (Todolí Signes, 2015b; Todolí Signes, 2019) y de desarrollo empresarial (Ginès i Fabrellas y Gálvez Duran, 2016) por parte del colaborador. Ello se produce por cuanto los colaboradores se limitan a proporcionar mano de obra en la Plataforma Digital, no contando con posibilidades de desarrollarse empresarialmente de manera autónoma.

Como tercer supuesto verificable en una gran mayoría de Plataformas Digitales, se tiene la fijación de precios y/o tarifas por parte de esta última, no interviniendo de manera alguna los colaboradores en ello. Según indica Gorelli Hernández (2019), “es la empresa quien, en función de ciertos parámetros, fija los precios sin intervención alguna de los trabajadores. Ello es un claro indicio de que existe la necesaria ajenidad” (p 104).

Teniendo en consideración cada uno de los supuestos expuestos, se identifica claramente que los colaboradores no participan en la toma de decisiones esenciales vinculadas al funcionamiento del negocio en el mercado, ni frente a los clientes (Ginès i Fabrellas y Gálvez Duran, 2016). Por el contrario, los colaboradores se encuentran sujetos a las estrategias y lineamientos adoptados por el titular de la Plataforma Digital, no contando con posibilidades de intervenir en la toma de decisiones, ni encontrándose habilitados de desarrollarse de manera autónoma como empresarios.

Conforme lo concluye taxativamente Gorrelli Hernández (2019), “el trabajador que realiza la prestación no cuenta con una organización empresarial propia, sino que se integra en una organización ajena” (p. 105), desarrollándose este

en el mercado bajo los parámetros establecidos por el titular de la Plataforma *Gig*.

- Con relación a la manifestación de la ajenidad en el control de la organización productiva, según ha sido indicado previamente, los colaboradores forman parte de una organización ajena, encontrándose sujetos a las estrategias y lineamientos adoptados por dicha organización, que es el propio titular de la Plataforma Digital. Dichas estrategias y lineamientos se encuentran referidos tanto a la imagen y desarrollo de la Plataforma *Gig* en el mercado, así como a su desenvolvimiento comercial en este.

De igual manera, de acuerdo ha sido consignado en los indicios de subordinación en el marco de la *Gig Economy*, las Plataformas Digitales exteriorizan una diversidad de comportamientos que dilucidan la existencia de un vínculo laboral, tales como la imposición de directrices y/o instrucciones para la ejecución debida de un servicio, sea de manera directa o indirecta; la selección de personal; la facultad de extinguir el vínculo con los colaboradores; entre otros.

Cada uno de estas facultades y/o comportamientos reside únicamente en el titular de la Plataforma Digital, y no así en los colaboradores, siendo estos últimos ajenos al control de la organización productiva.

Reforzando lo expuesto, señalan Ginès i Fabrellas y Gálvez Duran (2016) que la toma de decisiones estratégicas y comerciales reside en el titular de la Plataforma Digital<sup>118</sup>.

Según se observa, resulta factible y verificable la configuración efectiva de las manifestaciones de la ajenidad en los servicios ejecutados en el marco de la *Gig Economy*. Ello por cuanto que los colaboradores de las Plataformas Digitales prestan servicios bajo un ámbito de ajenidad respecto a los riesgos y beneficios del giro del negocio de dicha Plataforma, así como encontrándose inhabilitados de desarrollarse

---

<sup>118</sup> Es importante destacar que los autores citados se encuentran haciendo referencia a la Plataforma Digital Uber; sin embargo, la cita referida resulta igualmente aplicable a diversas Plataformas Digitales de la *Gig Economy* existentes en el Perú.

en el mercado de manera autónoma y sin tener un control sobre la organización productiva.

Resulta válido concluir que, además de presentar diversos indicios de subordinación, el trabajo ejecutado en el marco de las Plataformas Digitales puede comprender la totalidad de manifestaciones de ajenidad descritas en el presente trabajo de investigación, denotando con mayor firmeza la potencial existencia de un vínculo laboral.

La subordinación y la ajenidad son conceptos altamente adaptables a la realidad imperante, pudiendo – y siendo necesario – adaptarse a las nuevas formas de prestación de servicios. De dicho modo, “son capaces de mantener su utilidad práctica pese al radical cambio de los modos productivos siempre que se reformulen y se identifiquen sus manifestaciones teniendo en cuenta el nuevo escenario empresarial” (González Ortega, 2017, p. 114).

Para dichos efectos, nuevamente, es importante tener presente lo expresado por Santiago González Ortega (2017), que indica que los indicios de la subordinación y de la ajenidad “ni son siempre las mismas, ni se evidencian siempre con la misma nitidez, ni tiene siempre el mismo peso, por lo que es atendiendo a las características del trabajo como han de descubrirse cuáles son en él los ejemplos propios de ajenidad y dependencia, y en qué medida y con qué intensidad los reflejan” (p. 107). Ello tanto respecto al trabajo tradicional, como respecto a los servicios prestados en el marco de la *Gig Economy*.

A modo de cierre del presente apartado, resulta importante reiterar que las Plataformas Digitales no representan un conjunto homogéneo. Estas deberán ser analizadas de manera personalizada. En otras palabras, los indicios de subordinación y ajenidad antes detallados no se constituirán necesariamente de manera general en las Plataformas *Gig*.

En ese orden de ideas, a fines de probar efectivamente la hipótesis planteada, se detallará más adelante en la presente investigación las principales Plataformas *Gig* con presencia en el Perú.



De dicho modo, conociendo la metodología de su funcionamiento, se podrá analizar si estas representan verdaderamente empresas intermediarias o, por el contrario, fungen como empresas de servicios; y, en caso de tener esta naturaleza, analizar si se configuran efectivamente los indicios de subordinación y ajenidad descritos previamente. Dicho análisis será efectuado en función a la propia información proporcionada por cada Plataforma *Gig* en cuanto a su funcionamiento, así como de los resultados obtenidos de las encuestas realizadas a los colaboradores de aquellas.

## **CAPÍTULO VII: ANÁLISIS DE RESULTADOS Y PRUEBA DE LA HIPÓTESIS**

Habiéndose corroborado teóricamente que la hipótesis planteada resulta viable, corresponde probar efectivamente aquella de manera específica sobre las principales Plataformas Digitales de la *Gig Economy* en el Perú, que basen su funcionamiento en el *Work On-Demand Via Apps*.

Para dichos efectos, corresponderá aplicar la totalidad de conceptos y variables aludidos en la presente investigación a la realidad de nuestro país, respecto a la metodología de funcionamiento de cada Plataforma Digital; teniendo en consideración adicionalmente la legislación y jurisprudencia emitida al respecto, nacional e internacional.

De manera complementaria, con miras a reforzar la investigación dogmático-jurídica llevada a cabo, a modo de ilustración, se analizarán los resultados obtenidos de las encuestas directas efectuadas a una pequeña cantidad de colaboradores de las Plataformas Digitales en cuestión.

### **7.1. Análisis del marco jurídico-laboral de las Plataformas *Gig* del Perú**

En el presente apartado se procederá a analizar las principales Plataformas Digitales de la *Gig Economy* en el Perú, en los rubros de transporte vehicular particular y reparto de productos. Ello con la finalidad de identificar aquellas Plataformas que se comportan como empresas de servicios y que, a su vez, mantienen relaciones jurídicas con sus colaboradores altamente inclinadas hacia la existencia de la dependencia y, consecuentemente, de un vínculo laboral.

Es importante tener en consideración que el mercado nacional cuenta con una amplia variedad de Plataformas Digitales en cada uno de los rubros precitados, así como en otros, como limpieza o mantenimiento de enseres domésticos. Inclusive, periódicamente se incorporan nuevas Plataformas. Por ello, en el presente trabajo de investigación únicamente haremos referencia a las siguientes Plataformas *Gig*, que representan aquellas que suelen ser utilizadas en mayor medida por colaboradores y clientes:

- Respecto de los servicios de transporte vehicular particular, se mencionará a las Plataformas Digitales de Uber e InDriver.
- Respecto a los servicios de reparto de productos, se mencionará a las Plataformas PedidosYa y Rappi.

Ahora bien, conforme lo indica Jeremias Prassl (2018), las Plataformas Digitales de la *Gig Economy* mayoritariamente utilizan un novedoso vocabulario que bautiza al trabajo dependiente como emprendimiento autónomo, ocultando su calificación como empresas de la *Gig Economy* y afirmando formar parte, contrariamente, de la Economía Colaborativa o de la *Sharing Economy*. De dicho modo, las Plataformas *Gig* tratan de simular representar una mera base de datos que funge de intermediadora de servicios. De igual manera, niegan rotundamente la existencia de relaciones laborales con sus colaboradores.

Por dicho motivo, el análisis a ser efectuado tendrá en consideración la totalidad de información declarada por cada una de las Plataformas Digitales en los diversos medios en los cuales se pudieren publicitar y que puedan contener información oficial, tales como sus portales web, términos y condiciones de uso, redes sociales, u otros. Igualmente, se tendrá presente el funcionamiento mismo de cada Plataforma.

De este modo, en un primer momento se tratará dilucidar aspectos que puedan demostrar la existencia de indicios de laboralidad y, consecuentemente, de un vínculo laboral. Una vez con ello, la información teórica obtenida de cada Plataforma será corroborada con los resultados de la investigación empírica ejecutada en la presente investigación, a ser detallada más adelante.

Lo expuesto permitirá concluir nuestra investigación, identificando si nuestra hipótesis planteada resulta correcta o no; esto es, si cabe la aplicación del marco del Derecho Laboral a las Plataformas Digitales de la *Gig Economy*, bajo la modalidad de empleo del *Work On-Demand Via Apps*.

Antes de dar inicio al análisis de las Plataformas *Gig* señaladas previamente, es conveniente precisar que los pronunciamientos judiciales extranjeros a que se ha

hecho mención antes en la presente investigación, que reconocían o rechazaban la existencia de relaciones de trabajo dependiente en algunas conocidas Plataformas, no deberán servir de referencia para dictaminar indicios de laboralidad similares a las mismas Plataformas implementadas en el Perú.

Pese a que puedan pertenecer a un mismo grupo – por ejemplo, Grupo Uber –, las Plataformas Digitales suelen ser implementadas de manera distinta en cada país. En otras palabras, si bien la naturaleza misma de la Plataforma o los servicios a que esta hace referencia se mantienen – por ejemplo, servicios de transporte urbano de pasajeros –, la metodología adoptada o el nivel de control sobre los colaboradores pueden diferir entre regiones.

Consecuentemente, el hecho que se pueda definir que una Plataforma Digital sí configura relaciones laborales en un determinado país, no implicará necesariamente que ello también se producirá en el Perú. Se arriba a la misma conclusión bajo una interpretación en contrario; esto es, el hecho que no se constituya un vínculo laboral en una región, no asegura que dicho marco de autonomía se mantenga en otra región. Lo indicado líneas atrás independientemente de las diferencias normativas entre cada región, que también podrían influir en la identificación de relaciones laborales.

Habiéndose dado tales alcances, a continuación, el análisis teórico sobre las principales Plataformas *Gig* en el Perú sobre los servicios de transporte urbano de pasajeros y reparto de productos.

### **7.1.1. Uber**

Uber representa una de las Plataformas Digitales de la *Gig Economy* más conocida a nivel mundial, debido a su presencia en una variedad de países y a su continua utilización en cada región en la que se encuentra.

La presente Plataforma consiste en habilitar la interconexión virtual entre colaboradores y clientes, dando lugar un mercado de oferta y demanda de servicios de transporte vehicular urbano: los clientes registrados en la Plataforma pueden solicitar ser trasladados desde un punto A hacia un punto B; solicitud que es derivada

automáticamente a una variedad de colaboradores que se encuentren próximos al punto A, a fin que acepten o rechacen el pedido. Una vez aceptado el pedido por un colaborador, se iniciará el servicio, dirigiéndose dicho colaborador al punto A y procediendo con el recojo y traslado del cliente hacia el punto B solicitado. Cabe tener presente que la Plataforma Uber fija unilateralmente los precios de cada servicio, según la distancia del mismo, la hora y otros factores, mediante algoritmos automatizados.

Se verifica que nos encontramos ante un aplicativo virtual, que hace utilización de la internet para interconectar masas de colaboradores con masas de clientes, permitiendo así la creación de un mercado virtual ligado a servicios de transporte vehicular urbano. En otras palabras, nos encontramos ante un claro ejemplo de una Plataforma de la *Gig Economy*, que se desarrolla bajo las características del *Work On-Demand Via Apps*.

#### **A) Metodología de funcionamiento**

Uber es un aplicativo virtual que puede ser utilizado a través de un Portal Web habilitado para ordenadores, o mediante teléfonos móviles. Según lo indicado precedentemente, dicho aplicativo virtual permite la interconexión en red, en tiempo real, entre colaboradores y clientes, para el ofrecimiento y ejecución de servicios de transporte vehicular urbano.

Similar a una amplia variedad de Plataformas Digitales de la *Gig Economy*, Uber se autodenomina una plataforma de tecnología, rechazando y excluyéndose de cualquier supuesto de servicio de transporte o logística<sup>119</sup>. Ello implica que Uber se limita a intermediar oferta y demanda de servicios, no involucrándose en medida alguna sobre el modo que tales servicios son ejecutados.

---

<sup>119</sup> De acuerdo lo indica la Plataforma Digital Uber en sus "Términos y Condiciones": "Los servicios constituyen una plataforma de tecnología que permite a los usuarios de aplicaciones móviles de Uber o páginas web proporcionadas como parte de los Servicios (...) organizar y planear el transporte y/o servicios de logística con terceros proveedores independientes de dichos servicios, incluidos terceros transportistas independientes y terceros proveedores logísticos independientes, (...). USTED RECONOCE QUE UBER NO PRESTA SERVICIOS DE TRANSPORTE O DE LOGÍSTICA O FUNCIONA COMO UNA EMPRESA DE TRANSPORTES Y QUE DICHOS SERVICIOS DE TRANSPORTE O LOGÍSTICA SE PRESTAN POR TERCEROS CONTRATISTAS INDEPENDIENTES, QUE NO ESTÁN EMPLEADOS POR UBER NI POR NINGUNA DE SUS AFILIADAS." (Recuperado el 8 de mayo de 2021 de: <https://www.uber.com/legal/es/document/?name=general-terms-of-use&country=peru&lang=es>).

Sin embargo, según se analizará en las líneas siguientes, Uber interviene activamente en la prestación de servicios, superando la mera calificación de intermediador y siendo, en la realidad, una empresa de servicios de transporte.

## **B) Control sobre la ejecución de servicios**

De manera análoga a otras Plataformas Digitales de la *Gig Economy*, Uber hace uso de un sistema de calificaciones para controlar qué colaboradores podrán mantenerse activos en la Plataforma y qué colaboradores no<sup>120</sup>.

El sistema de calificaciones consiste en habilitar, tanto al colaborador como al cliente, a calificar a la contraparte al término de cada servicio, en función al comportamiento que hubiere demostrado o la calidad del servicio otorgado.

La importancia de este sistema de calificaciones radica en que aquellos colaboradores que no puedan mantener aquella calificación mínima establecida por la Plataforma, serán sancionados con el “bloqueo” o “desactivación” de su cuenta, no permitiéndoles obtener servicios a través de Uber<sup>121</sup>.

Conforme se advierte, la Plataforma Uber se encuentra ejerciendo un nivel de control que abarca el desarrollo de actividades ajenas a las de un mero intermediador, consistentes en fiscalizar y sancionar a sus colaboradores.

Es de señalar que Uber ha implementado diversas “Guías Comunitarias”, aplicables por igual a sus colaboradores y clientes. Sin embargo, aquellas se encuentran enfocadas en el respeto mutuo y en asegurar actuaciones conforme a Ley. En otras palabras, no aluden al ejercicio de un control o fiscalización sobre los colaboradores, por lo cual no resultan relevantes para el presente análisis.

---

<sup>120</sup> De acuerdo lo indica la Plataforma Digital Uber en sus “Guías Comunitarias de Uber Latinoamérica y el Caribe (excepto Brasil)”: “En todas nuestras apps, los Socios Conductores, usuarios (...) pueden dar y recibir calificaciones, y brindar comentarios sobre el viaje.” (Recuperado el 8 de mayo de 2021 de: <https://www.uber.com/legal/es/document/?country=peru&lang=es&name=general-community-guidelines>).

<sup>121</sup> De acuerdo lo indica la Plataforma Digital Uber en sus “Guías Comunitarias de Uber Latinoamérica y el Caribe (excepto Brasil)”: “En cada ciudad hay una calificación promedio mínima. (...) Los Socios Conductores, usuarios (...) que no alcancen la calificación promedio mínima de su ciudad pueden perder el acceso a la app de Uber.” (Recuperado el 8 de mayo de 2021 de: <https://www.uber.com/legal/es/document/?country=peru&lang=es&name=general-community-guidelines>).

### **C) Incorporación en la organización empresarial**

Según se ha venido detallando en el presente documento, la ajenidad puede ser identificada a través de diversas manifestaciones: ajenidad en los riesgos; ajenidad en los beneficios; ajenidad en el mercado; y, ajenidad en el control de la organización productiva.

En el caso de la Plataforma Uber, se verifica que su funcionamiento y relación con los colaboradores permite identificar la totalidad de manifestaciones de ajenidad, con excepción de aquella vinculada al desenvolvimiento en el mercado:

- Con relación a la ajenidad en los riesgos, se verifica que los colaboradores de Uber no participan ni intervienen en el negocio de esta Plataforma. Aquellos no se verán afectados económicamente de manera alguna por las estrategias empresariales que el titular de Uber pueda adoptar.

Paralelo a lo señalado, el control íntegro de la propia Plataforma Uber y las consecuencias de ello recae en su titular, y no así en los colaboradores.

- Con relación a la ajenidad en los beneficios, se corrobora que las tarifas y precios por los servicios proporcionados por los colaboradores son fijados por la Plataforma. De igual manera, las gestiones empresariales que pudieren resultar necesarias para la generación de nuevos servicios son realizadas por el titular de la Plataforma.

Consecuentemente, los colaboradores se limitan a brindar servicios y percibir una retribución acorde, siendo ajenos a cualquier tipo de beneficio especial que pudiere configurarse.

- Con relación a la ajenidad en el control de la organización productiva, se observa que los colaboradores no participan en el establecimiento de estrategias o políticas al interior de la Plataforma. Por el contrario, los colaboradores se someten al cumplimiento de aquellas, integrándose, según ha sido indicado, a la organización de Uber.

## D) Presencia de autonomía

Las Plataformas Digitales de la *Gig Economy* suelen dar lugar relaciones grises, respecto a la presencia de indicios de laboralidad e indicios de autonomía. La Plataforma Uber no es ajeno a ello, siendo que, adicional a los indicios de laboralidad antes expuestos, se exteriorizan también una variedad de indicios de autonomía.

- Los colaboradores pueden seleccionar libremente qué servicios ejecutarán y qué servicios no, sin ser sancionados por el rechazo continuo de servicios. En otras palabras, la Plataforma no exige a los colaboradores la aceptación de la totalidad de servicios que les fueren derivados.
- La Plataforma no cuenta con políticas y/o instrucciones específicas obligatorias a los colaboradores. Únicamente cuenta con las denominadas “Guías Comunitarias”, enfocadas en el respeto mutuo entre colaboradores y clientes, y en asegurar actuaciones conforme a Ley; vale decir, políticas genéricas que no representan guías específicas sobre cómo ejecutar un servicio.
- No existe una obligación de portar distintivos que identifiquen a los colaboradores con la marca Uber. De dicho modo, los colaboradores pueden actuar en nombre propio en determinada medida, buscando desarrollar su marca personal con cada cliente.

Cabe precisar que ello representa una posibilidad que podrán adoptar determinados colaboradores, mas no significa que sea facilitado o promovido por la Plataforma.

- Posibilidad de mantenerse inactivos en la Plataforma Uber por períodos prolongados de tiempo, sin generarse consecuencias negativas hacia el colaborador.



## **E) Análisis jurídico-laboral**

La Plataforma Uber exterioriza plenamente las diversas manifestaciones de la ajenidad, demostrando que los colaboradores sí forman parte de la organización. Sin embargo, de manera paralela, existe un enfrentamiento entre indicios de subordinación e indicios de autonomía, no permitiendo asegurar con certeza que nos encontremos ante posibles relaciones de naturaleza laboral. Lo señalado puede ser fácilmente visualizado en la Tabla N° 10, incorporada seguidamente.

A través de aquella, identificándose adecuadamente cada indicio, podrá dilucidarse si efectivamente se configuran relaciones civiles-comerciales, o si, en la realidad de los hechos, se exteriorizan relaciones laborales. Dicho análisis servirá de primer filtro, en base la información oficial de la Plataforma Uber.

Más adelante en la presente investigación, se procurará verificar dicho análisis teórico por medio de las encuestas realizadas a colaboradores de Uber.

**TABLA N° 10**

INDICIOS DE SUBORDINACIÓN Y DE AJENIDAD	INDICIOS DE AUTONOMÍA
<p><b>Presencia de fiscalización sobre los colaboradores:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Los colaboradores son calificados continuamente, por cada servicio ejecutado. De dicho modo, aquellos son evaluados por la Plataforma Digital en función de los resultados obtenidos; reemplazando la fiscalización presencial sobre el desarrollo de labores en un modelo tradicional (cumplimiento de una jornada de trabajo en un centro de labores).</li> </ul>	<p><b>Carencia de controles sobre el desarrollo de los servicios:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Libertad de los colaboradores para designar a qué clientes ofrecerán y ejecutarán servicios a favor, y a qué clientes rechazarán.</li> <li>Inexistencia de políticas y/o instrucciones específicas sobre cómo ejecutar servicios.</li> <li>Libertad de los colaboradores para activarse o desactivarse a discreción.</li> </ul>
<p><b>Aplicación de sanciones disciplinarias a los colaboradores:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Desactivación de colaboradores que mantienen un promedio de calificaciones deficiente.</li> </ul>	<p><b>Participación en el desarrollo personal en mercado:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Inexistente identificación con la marca comercial de la Plataforma Digital. Lo mencionado por cuanto que no resulta aplicable la utilización de distintivos u otros que identifiquen forme parte de la organización digital.</li> </ul>
<p><b>Ajenidad en los riesgos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>El titular de la Plataforma Digital asume los costos y riesgos de la actividad productiva inherente a la propia Plataforma. Los colaboradores no participan en ello.</li> </ul>	
<p><b>Ajenidad en los beneficios:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Las ganancias de los colaboradores se limitan a las retribuciones por servicio específico, no generándose un “lucro especial”.</li> </ul>	
<p><b>Ajenidad parcial sobre el control de la organización productiva:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Las decisiones estratégicas y comerciales sobre la Plataforma recaen en su titular.</li> </ul>	

Como punto inicial, resulta importante resaltar que la Plataforma Uber interfiere en los servicios que son desarrollados a través de la misma, controlando y fiscalizando en determinada medida cómo se desenvuelven los colaboradores. En otras palabras, Uber no representa una mera base de datos informática que intermedia servicios. En la realidad, Uber es una empresa de servicios de transporte vehicular urbano.

Ahora bien, resulta complejo dilucidar si dicho nivel de control y fiscalización resulta suficiente para afirmar que la Plataforma y los colaboradores mantienen una relación de naturaleza laboral. Ello por cuanto que, si bien se configuran indicios de subordinación y una diversidad de manifestaciones de ajenidad, de manera contrapuesta, se identifica indicios de autonomía altamente relevantes y sustanciales.

Con relación a estos últimos, se verifica que son inherentes a variables esenciales sobre la forma que los colaboradores desarrollan sus servicios:

- Los colaboradores cuentan con libertad para designar a qué clientes ofrecerán y ejecutarán servicios a favor, y a qué clientes rechazarán.

De dicho modo, los colaboradores no se encuentran sujetos a una obligación de trabajo a favor de la Plataforma Uber. Es decir, esta última no podrá exigir el cumplimiento de solicitudes ni ejercerá un control sobre el colaborador en dicho aspecto.

- Los colaboradores pueden determinar libremente cómo desarrollarán sus servicios. La Plataforma no impone directrices, lineamientos o instrucciones específicos de obligatorio cumplimiento.

De dicho modo, si bien los colaboradores son posteriormente fiscalizados a través del sistema de evaluaciones, se advierte que dicho sistema se basa en criterios subjetivos de los propios clientes.

- Aunado a la libertad para designar qué servicios ejecutar, los colaboradores cuentan con total flexibilidad para activarse o desactivarse de la Plataforma Digital.

De dicho modo, un colaborador podrá mantenerse desactivado por prolongados períodos de tiempo, sin prestar servicio alguno a través de la Plataforma, y no ser sancionado de manera alguna por ello ni configurarse ninguna consecuencia negativa. Inclusive, las calificaciones obtenidas al interior de la Plataforma tampoco serían afectadas.

Teniendo presente los indicios de autonomía señalados, desde un primer punto de vista teórico, resulta válido afirmar que la Plataforma Uber se limita a configurar relaciones civiles-comerciales. No existen indicios de subordinación o ajenidad suficientes que puedan superar aquellos ligados a la autonomía de los colaboradores.

### **7.1.2. InDriver**

Otra de las Plataformas Digitales más reconocida en el mercado nacional, vinculada al transporte vehicular particular, es InDriver. La presente mantiene una metodología similar a Uber y otras Plataformas del mercado.

InDriver permite la interconexión virtual entre colaboradores y clientes de la Plataforma, facilitando las negociaciones para la ejecución de servicios de transporte vehicular urbano. Por medio del aplicativo móvil InDriver, los clientes se encuentran habilitados de solicitar servicios de traslado desde un punto A hacia un punto B, ofreciendo un importe específico para ello. De esta manera, los colaboradores de la Plataforma cercanos al punto A solicitado serán notificados con el requerimiento en cuestión, otorgándoseles la posibilidad de aceptar el servicio, ofrecer un importe mayor para la ejecución del mismo o rechazarlo. Una vez aceptado el servicio por parte de los colaboradores u ofrecido importes mayores, el cliente solicitante seleccionará aquel colaborador que considere ideal de acuerdo a sus intereses, iniciando con ello la ejecución del servicio.

Conforme se observa, InDriver se encuentra comprendida en el modelo de negocio de la *Gig Economy*. Sin embargo, exterioriza una serie de características que permiten diferenciarla notoriamente de otras Plataformas Digitales del mismo rubro, incluyendo

a la Plataforma Uber antes descrita; diferencias que generan un impacto significativo en la identificación de indicios de subordinación y ajenidad.

Es importante señalar que últimamente InDriver ha decidido ampliar la gama de los servicios puestos a disposición en la propia Plataforma Digital. Actualmente, esta permite la contratación de colaboradores que proporcionen servicios de reparto de productos, transporte interurbano y flete.

Sin embargo, siendo que estos servicios han venido siendo aplicados últimamente, no teniendo una demanda significativa en el mercado a la fecha, únicamente haremos alusión a aquellos servicios de transporte vehicular particular.

Por lo expuesto, a continuación se procede a analizar diversos aspectos de la Plataforma InDriver, con miras a dilucidar si nos encontramos ante una base de datos que intermedia servicios o ante una empresa de servicios propiamente dicho, así como a identificar la presencia o no de los indicios de laboralidad descritos en la presente investigación.

## **A) Metodología de funcionamiento**

Según ha sido indicado previamente, InDriver es un aplicativo virtual para teléfonos móviles, mediante el cual se facilita la interconexión en red, en tiempo real, entre colaboradores y clientes, para el ofrecimiento y ejecución de servicios de transporte vehicular particular urbano.

Para ello, InDriver se autocalifica como una empresa tecnológica, desligada del negocio de prestación de servicios de transporte<sup>122</sup>. En otras palabras, presuntamente, InDriver representa una base de datos que se limita a conectar clientes con colaboradores, con la finalidad de facilitar las negociaciones de servicios de transporte privado.

---

<sup>122</sup> De acuerdo lo indica la Plataforma Digital InDriver en sus “Términos de Uso de InDriver”, “(...) el servicio de la empresa consiste en vincularlo con dichos proveedores de transporte, pero no tiene ni pretende proporcionar servicios de transporte o cualquier otro acto que pudiera interpretarse de alguna manera como un acto de un proveedor de transporte.” (Recuperado el 26 de marzo de 2021 de: <https://indriver.com/ru/offer/>).

Sin embargo, conforme se verá más adelante, la presente Plataforma no se limita a ello. Por el contrario, similar a la Plataforma Uber, InDriver regula en determinada medida los parámetros bajo los cuáles se ejecutarán los servicios de transporte, demostrando que, en la realidad de los hechos, se desenvuelve bajo la calidad de una empresa de servicios de transporte.

## **B) Control sobre la ejecución de servicios**

El control que la Plataforma InDriver ejerce sobre sus colaboradores se basa en la implementación del sistema de calificaciones. A través de este sistema, a la finalización de cualquier servicio ejecutado por medio de la Plataforma, los colaboradores y clientes son solicitados a calificar a la contraparte. De dicho modo, los clientes podrán calificar la calidad del servicio proporcionado por el colaborador, mientras que este último podrá calificar el comportamiento del cliente durante la ejecución del servicio a su favor.

Lo indicado permite que los clientes puedan conocer la trayectoria de los colaboradores en la Plataforma Digital previo al inicio de un servicio. Según ha sido indicado anteriormente, cuando los colaboradores aceptan un servicio u ofrecen importes mayores para la ejecución del mismo, la Plataforma Digital ofrecerá al cliente solicitante un listado de dichos colaboradores, proyectando la calificación de cada uno de estos, permitiendo de dicho modo que el cliente solicitante pueda tomar una decisión informada y seleccionar aquel colaborador que se ajuste a sus intereses<sup>123</sup>.

Ahora bien, el sistema de calificaciones no se limita a proporcionar información de los colaboradores a los clientes solicitantes. Por el contrario, dicho sistema permitirá, además, que la Plataforma InDriver mantenga un control sobre los colaboradores que se desenvuelven en el aplicativo virtual. Y es que, la presente Plataforma se reserva el derecho de “bloquear” a aquellos colaboradores que presenten un promedio de calificaciones deficiente<sup>124</sup>.

---

<sup>123</sup> De acuerdo lo indica la Plataforma Digital InDriver en su Portal Web, “InDriver siempre mostrará la calificación de cada conductor y el número de viajes que ha completado. Eres quien escoge al conductor para tu próximo viaje. Comparte la información de tu viaje y la ubicación actual directamente en la aplicación”. (Recuperado el 26 de marzo de 2021 de: <https://indriver.com/es/city/>)

<sup>124</sup> Según lo indica el aplicativo móvil de la Plataforma Digital InDriver, en su versión 3.29.3, consultada el 26 de marzo de 2021, los colaboradores que tengan calificaciones por debajo de 4.0 puntos serán bloqueados automáticamente. Para dichos efectos, es importante tener en consideración que el rango de calificaciones asciende hasta los 5.0 puntos.

De igual manera, en virtud del nivel de calificaciones que mantenga un colaborador, la Plataforma Digital le ofrecerá mayor o menor prioridad a este colaborador en la obtención de potenciales servicios: En caso un colaborador tenga un promedio bajo de calificaciones, al existir un requerimiento de servicio por un cliente, InDriver dará prioridad a otros colaboradores con mayores calificaciones<sup>125</sup>.

Es en estos puntos que se identifica una intromisión de la Plataforma Digital en la ejecución de los servicios, desnaturalizando su presunta calificación como base de datos intermediaria. Conforme se observa, sus funciones no se limitan al contacto entre colaboradores y clientes; contrario a ello, fiscaliza el desempeño de los colaboradores y sanciona a aquellos que no cumplan con los parámetros de calidad de la Plataforma, sea desactivándolos o reduciendo sus posibilidades de ofrecer servicios.

Adicionalmente, se advierte que la calificación de los colaboradores no se funda únicamente en aquella proporcionada por los clientes. La calificación promedio abarca también, aunque en menor medida, la reputación del colaborador para con la propia Plataforma, la frecuencia de servicios proporcionados y la cantidad de días que ha venido prestando servicios<sup>126</sup>.

Con relación al factor vinculado a la frecuencia de servicios proporcionados, se identifica que, a través de este, la Plataforma InDriver requiere indirectamente a los colaboradores que presten servicios de manera continua. Caso contrario, estos podrán ser sancionados con una reducción del nivel promedio de sus calificaciones y, consecuentemente, ser pasibles de un “bloqueo” de la cuenta.

En otras palabras, si bien no existe una jornada ni horario de trabajo definida que los colaboradores deberán cumplir, si serán fiscalizados en virtud de los resultados

---

<sup>125</sup> De acuerdo lo indicado la Plataforma Digital InDriver en su Portal Web: “La prioridad depende de las calificaciones que los pasajeros otorguen al final del viaje. La prioridad también se ve afectada por la cantidad de pedidos completados, la calidad de las calificaciones y la presencia de quejas de los pasajeros. Complete más pedidos, obtenga más buenas calificaciones y su prioridad crecerá”. (Recuperado el 2 de abril de 2021: <https://indriver.com/es/driver>)

<sup>126</sup> Según lo indica el aplicativo móvil de la Plataforma Digital InDriver, en su versión 3.29.3, consultada el 26 de marzo de 2021, la calificación de cada colaborador se calcula en base a las evaluaciones realizadas por cada cliente, a la reputación del colaborador para con la propia Plataforma, a la frecuencia de servicios proporcionados y a la experiencia, entendida como la cantidad de días que viene prestando servicios. Para dichos efectos, el factor más importante para calcular la calificación serán las evaluaciones realizadas por los clientes.

obtenidos por sus servicios; es decir, serán evaluados, parcialmente, por la cantidad de servicios que hayan proporcionado en un determinado período de tiempo.

### **C) Incorporación en la organización empresarial**

Considerando el modelo de negocio de la Plataforma InDriver, resulta claro que los colaboradores son ajenos a los riesgos inherentes a esta. El aplicativo virtual es la herramienta esencial que permite la ejecución de los servicios, y se encuentra bajo la propiedad del titular de la Plataforma. Consecuentemente, es dicho titular el que asume los costos y riesgos de la actividad productiva.

De igual manera, se advierte que los colaboradores son ajenos a los beneficios directos de la Plataforma Digital, esto es, las ganancias directas que se producen. Y es que, las ganancias de los colaboradores se limitan a las retribuciones que perciben por cada servicio ejecutado en el marco de la Plataforma, no generándose el denominado “lucro especial”.

En este punto cabe señalar que InDriver únicamente admite como medio el efectivo o la transferencia directa al colaborador; es decir, este último será el acreedor directo de las ganancias generadas por cada servicio. Sin embargo, ello no implica de manera alguna que los colaboradores perciban los beneficios directos generales de la Plataforma Digital. Por el contrario, los titulares de estas Plataformas continuarán controlando el flujo de dichas ganancias, toda vez que analizan y registran todos aquellos ingresos del colaborador y exigen el abono de la comisión correspondiente. El control del flujo de ingresos continúa recayendo en el titular de InDriver.

Finalmente, los colaboradores son ajenos, parcialmente, al control de la organización productiva de los servicios que ejecutan. Las decisiones estratégicas y comerciales ligadas a tales servicios se encuentran sujetas a la voluntad del titular de InDriver. De igual manera, la Plataforma ostenta el control para desactivar a discreción a sus colaboradores por mantener un rendimiento deficiente.



## **D) Presencia de autonomía**

Sin perjuicio de los indicios de subordinación y ajenidad antes descritos, se identifica que InDriver también da lugar a la configuración de una diversidad de indicios de autonomía.

Se observa que los colaboradores cuentan con libertad para seleccionar aquellos clientes a favor de los cuales ejecutarán servicios, así como para establecer el importe a ser cobrado a tales clientes.

Respecto a la selección de los clientes, según se indicó previamente, al existir un requerimiento formulado por un cliente al interior de la Plataforma Digital, los colaboradores cercanos al punto de recojo solicitado serán notificados con el requerimiento en cuestión, otorgándoseles la posibilidad de aceptar el servicio.

De este modo, no existe un mayor control en el apartado en cuestión por parte de la Plataforma Digital, dándose la libertad a los colaboradores de determinar unilateralmente a quiénes proporcionarán sus servicios.

Dicha excepción respecto a la injerencia de InDriver sobre el modo en que los colaboradores proporcionarán sus servicios, también se verifica del hecho que la Plataforma no cuenta con políticas y/o instrucciones específicas sobre cómo deberán actuar los colaboradores durante la ejecución de sus actividades.

Consecuentemente, si bien la Plataforma bajo comentario ha implementado un sistema de calificaciones, estas serán otorgadas por los clientes en base a su percepción subjetiva sobre el modo en que los colaboradores han proporcionado sus servicios; es decir, no se fundarán en el servicio “esperado” o “prometido” por parte de InDriver.

Ahora bien, se advierte que la metodología y punto diferencial de InDriver consiste en que clientes y colaboradores podrán pactar entre sí la tarifa a ser aplicada por cada servicio. Lo señalado permite identificar que los colaboradores cuentan con libertad

para ejercer un cierto nivel de control sobre su propia organización productiva, no siendo completamente ajenos a ello.

La libertad a que se ha hecho referencia, aunado al hecho que los colaboradores no se encuentran obligados a portar distintivos que los identifiquen como parte de la Plataforma InDriver, permite afirmar que estos pueden determinar cómo desenvolverse en el mercado.

Lo expuesto denota que la ajenidad en el control de la organización productiva y la ajenidad en el mercado no resultan claramente demarcadas en InDriver.

### **E) Análisis jurídico-laboral**

Considerando lo expuesto en los puntos precedentes, se ha advertido que la Plataforma InDriver da lugar a la existencia de una diversidad de indicios de subordinación y de ajenidad, mismos que podrían inclinar la balanza hacia la existencia de una relación laboral; al mismo tiempo que también configura diversos indicios de autonomía de gran relevancia, que reafirman la existencia de una relación civil-comercial.

Al respecto, véase seguidamente, a través de la Tabla N° 11, los indicios de subordinación, de ajenidad, y de autonomía identificados.

Encontrándose estos plenamente detallados y diferenciados, corresponde verificar si, analizados de manera conjunta, permiten dilucidar la existencia de relaciones laborales o no. Ello desde un primer apartado teórico, tomando como base la información oficial de la Plataforma InDriver.

Más adelante, a modo de ilustración, se buscará corroborar y reforzar lo expuesto con las encuestas realizadas a colaboradores de InDriver.

**TABLA N° 11**

INDICIOS DE SUBORDINACIÓN Y DE AJENIDAD	INDICIOS DE AUTONOMÍA
<p><b>Aplicación de sanciones disciplinarias a los colaboradores:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Desactivación de colaboradores que mantienen un promedio de calificaciones deficiente.</li> <li>• Reducción de prioridad de los colaboradores que mantienen un promedio de calificaciones deficiente.</li> </ul>	<p><b>Carencia de controles sobre el desarrollo de los servicios:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Libertad de los colaboradores para designar a qué clientes ofrecerán y ejecutarán servicios a favor, y a qué clientes rechazarán.</li> <li>• Inexistencia de políticas y/o instrucciones específicas sobre cómo ejecutar servicios.</li> </ul>
<p><b>Presencia de fiscalización sobre los colaboradores:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La calificación promedio abarca, en determinada medida, la reputación del colaborador para con la propia Plataforma, la frecuencia de servicios proporcionados y la cantidad de días que ha venido prestando servicios.</li> </ul> <p>Consecuentemente, los colaboradores son evaluados en función de los resultados obtenidos y de la frecuencia de sus labores, reemplazando ello la necesidad de implementar una jornada y horario de trabajo.</p>	<p><b>Participación en el desarrollo personal en mercado:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Existencia de cierta capacidad de crecimiento personal de cada colaborador, desde un punto de vista económico. Ello fundado en su capacidad de determinar los precios a cobrar por cada servicio ejecutado.</li> <li>• Inexistente identificación con la marca comercial de la Plataforma Digital. Lo mencionado por cuanto que no resulta aplicable la utilización de distintivos u otros que identifiquen forme parte de la organización digital.</li> </ul>
<p><b>Ajenidad en los riesgos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El titular de la Plataforma Digital asume los costos y riesgos de la actividad productiva inherente a la propia Plataforma. Los colaboradores no participan en ello.</li> </ul>	<p><b>Participación sobre el control de la organización productiva:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Libertad de los colaboradores para ofrecer y/o aceptar el importe que deseen para la ejecución de cada servicio.</li> </ul>
<p><b>Ajenidad en los beneficios:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Las ganancias de los colaboradores se limitan a las retribuciones por servicio específico, no generándose un “lucro especial”.</li> </ul>	
<p><b>Ajenidad parcial sobre el control de la organización productiva:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Las decisiones estratégicas y comerciales sobre la Plataforma recaen en su titular.</li> </ul>	

En primer lugar, cabe mencionar que el nivel de control que la Plataforma InDriver ejerce sobre sus colaboradores resulta suficiente para demostrar que nos encontramos ante una empresa de servicios. La Plataforma va más allá de ser una mera base de datos informática, como esta asegura, y se introduce rigurosamente en el modo que los servicios son proporcionados. Lo señalado se advierte del poder sancionador y fiscalizador que la Plataforma ejerce sobre sus colaboradores.

De manera adicional a dichos indicios de subordinación, se ha identificado la presencia de diversos indicios de ajenidad, demostrando que los colaboradores no intervienen en mayor medida en el desenvolvimiento de la Plataforma *Gig* bajo análisis.

Se han configurado gran cantidad de indicios que podrían resultar suficientes para demostrar la existencia de una relación de dependencia hacia el titular de InDriver. Sin embargo, se han identificado también indicios de autonomía sustanciales, mismos que, desde nuestro punto de vista, marcan notoriamente la naturaleza civil de los servicios.

Lo indicado toda vez que tales indicios de autonomía se encuentran vinculados a variables esenciales sobre la ejecución de los propios servicios:

- Los colaboradores cuentan con plena libertad para seleccionar a qué clientes ofrecerán servicios y a qué clientes no. Paralelo a ello, no existirá sanción alguna por la negatoria continua en la ejecución de servicios.

Conforme se indicó previamente, las sanciones y/o valoraciones sobre las calificaciones de los colaboradores se funda, entre otros, en la frecuencia de servicios que proporcionan y en la cantidad de días que se encuentran activos. En otras palabras, pese a que un colaborador pueda rechazar diversos clientes, mientras que mantenga una frecuencia determinada en la ejecución de sus servicios, no existirá contingencia alguna.

De este modo, no nos encontramos ante una exigencia u orden, ni ante una designación específica de servicios por parte de la Plataforma Digital. Por el

contrario, esta se encuentra poniendo a disposición del colaborador una variedad de servicios, a fin que este opte por aquel que más le convenga, acorde a sus intereses personales.

- Los colaboradores determinan cómo ejecutarán sus servicios, no estando sujetos a directrices, lineamientos o instrucciones por parte de la Plataforma Digital.

De igual manera, las evaluaciones dadas a los colaboradores, por parte de los clientes, se fundarán íntegramente en el criterio subjetivo adoptado por estos últimos.

- Los colaboradores determinan el importe que desean cobrar por cada servicio solicitado. De esta manera, la Plataforma Digital resulta ajena a la negociación entre clientes y colaboradores, no interfiriendo en el establecimiento de las tarifas.

En razón de lo expuesto, habiéndose efectuado un análisis en conjunto de la totalidad de indicios de dependencia y autonomía identificados, se concluye que, desde un punto de vista teórico, la Plataforma InDriver no da lugar a la existencia de relaciones de naturaleza laboral.

En ese sentido, sin perjuicio de la periodicidad en la cual un colaborador proporcione sus servicios a través de la referida Plataforma, o de la antigüedad que mantenga en la misma, hasta este punto consideramos que no corresponderá reconocer vínculo laboral alguno.

### **7.1.3. PedidosYa**

PedidosYa es una novedosa Plataforma Digital introducida en el mercado peruano, que ha suplantado a la conocida Plataforma Glovo. Similar a su antecesor, PedidosYa consiste en intermediar servicios de *courier*, tanto respecto al reparto de bienes o productos ofrecidos por mercados, supermercados, restaurantes u otros análogos,

como para el retiro y envío de bienes o productos personalizado, a solicitud específica de un cliente.

De este modo, a diferencia de las Plataformas Digitales analizadas previamente, según el servicio que se trate, PedidosYa podría involucrar la participación de un cuarto sujeto, variando la metodología del negocio:

- De encontrarnos ante servicios de reparto de bienes o productos ofrecidos por mercados, supermercados, restaurantes u otros análogos, se advierte la presencia de los siguientes partícipes:

En primer lugar, los usuarios o clientes, que son quienes exteriorizan el requerimiento de un servicio de reparto sobre un determinado bien o producto ofrecido por, vélgase la redundancia, el denominado oferente.

En segundo lugar, los colaboradores, que son aquellos trabajadores independientes que ejecutarían el servicio requerido por los clientes.

En tercer lugar, el titular de la Plataforma PedidosYa, que dirige y controla la Plataforma, permitiendo el contacto directo entre la totalidad de partícipes.

Y, en cuarto lugar, el oferente, que es aquel mercado, supermercado, restaurante u otro análogo, que ofrece el bien o producto solicitado por el cliente.

Bajo este supuesto, la Plataforma PedidosYa facilita al oferente a exhibir al público los bienes o productos con que cuenta y ofrece, indicándose precios, características y demás información de relevancia. Todo ello al interior de la interfaz virtual de la Plataforma Digital.

Contando con dicha información, los clientes interesados podrán adquirir, a través de la Plataforma, aquellos bienes o productos que sean de su interés, ingresando la solicitud correspondiente de manera virtual.

Una vez generada la solicitud y aprobada esta por el oferente, la Plataforma notifica a los colaboradores disponibles, a fin que acepten o rechacen la ejecución del servicio. De haberse aceptado el servicio, el colaborador deberá acercarse presencialmente a las instalaciones del oferente y recibir el bien o producto solicitado.

Finalmente, el colaborador se dirigirá a la ubicación designada por el cliente, a fin de hacerle entrega de los bienes o productos recogidos ante el oferente, culminándose el servicio.

- De encontrarnos ante servicios de retiro y envío de bienes o productos personalizado, únicamente participarán los tres sujetos identificados inicialmente como parte de los servicios de la *Gig Economy*: usuarios o clientes, colaboradores y Plataforma Digital.

A diferencia del supuesto antes retratado, en el presente caso la Plataforma PedidosYa facilita a los clientes la interconexión directa con potenciales colaboradores, con el objetivo que estos últimos recojan un determinado bien o producto en un punto A, y lo trasladen a un punto B.

Para dichos efectos, el cliente ingresa la solicitud a través de la Plataforma, siendo que esta la traslada a los colaboradores disponibles. Estos últimos contarán con la posibilidad de aceptar o rechazar tales pedidos, a discreción propia.

Encontrándonos ante servicios tradicionales y espontáneos, de fácil y rápida ejecución, cabe comprender a la Plataforma PedidosYa en la variante del modelo de plataformas de la *Gig Economy*. En base ello, corresponde definir si da lugar a la presencia de relaciones de dependencia o no.

#### **A) Metodología de funcionamiento**

En principio, PedidosYa es un aplicativo virtual para teléfonos móviles. Sin embargo, también se encuentra habilitada su utilización por medio de ordenadores.

A través de este aplicativo específico, se facilita la interconexión en red, en tiempo real, entre oferentes, clientes y colaboradores, o únicamente entre estos dos últimos, según el tipo de servicio que se trate.

Similar a gran parte de las Plataformas Digitales de la *Gig Economy*, PedidosYa se autodenomina una plataforma de intermediación, limitada a facilitar el ofrecimiento de bienes o productos y la obtención de los mismos a terceros, mas no interviniendo en medida alguna en tales contrataciones<sup>127</sup>. Conforme se verá más adelante, tal autodenominación resulta altamente cuestionable.

## **B) Control sobre la ejecución de servicios**

La Plataforma PedidosYa ejerce un alto nivel de control sobre sus colaboradores, fundándose para ello mayoritariamente en la existencia del sistema de calificaciones. Similar a otras Plataformas, este sistema permite registrar el desempeño que un colaborador pueda demostrar en la ejecución de sus servicios.

La particularidad en PedidosYa consiste en que las calificaciones que pueda tener un colaborador definirán la cantidad de horas que este podrá prestar servicios a través de la propia Plataforma. En otras palabras, mientras que un colaborador obtenga mejores evaluaciones y calificaciones, se le habilitarán mayor cantidad de horas para trabajar y, consecuentemente, generar mayores ingresos.

De igual manera, los colaboradores con mejores calificaciones tendrán preferencia para seleccionar los turnos de trabajo que deseen, por encima de aquellos colaboradores con menor nivel de desempeño. De este modo, los colaboradores con preferencia podrán seleccionar aquellos turnos que abarquen rangos horarios de “hora pico”, que impliquen mayores ganancias.

Para efectos de entender lo antes expuesto, resulta necesario detallar el mecanismo adoptado por PedidosYa para el ofrecimiento de servicios a sus colaboradores:

---

<sup>127</sup> De acuerdo lo indica la Plataforma Digital PedidosYa en sus “Términos y Condiciones Generales”, “PedidosYa ofrece una plataforma de intermediación en línea (...) para que los Oferentes puedan ofrecer sus Bienes, y los Usuarios puedan adquirirlos y solicitar su entrega a domicilio.” (Recuperado el 2 de abril de 2021 de: [https://www.pedidosya.com.pe/about/tyc\\_generals](https://www.pedidosya.com.pe/about/tyc_generals))



La Plataforma habilita la prestación de servicios a través de turnos, que comprenden distintos rangos horarios. Por ejemplo, un turno puede comprender el horario entre las 14:00 a 16:00 horas. De este modo, cada colaborador se registra con determinada cantidad de días de anticipación en aquellos turnos que considere convenientes y se ajusten a sus necesidades<sup>128</sup>.

A través de este mecanismo, los colaboradores únicamente podrán activarse en la Plataforma y proporcionar servicios cuando se encuentren dentro del rango horario del turno al cual se registraron. Salvo excepciones dadas por la propia Plataforma, no resultará posible que un colaborador se mantenga activo fuera de su turno.

Ahora bien, a fines que los colaboradores puedan seleccionar en qué turnos desean encontrarse activos, la Plataforma divide a estos en cinco grupos distintos, en función al nivel de sus calificaciones. De dicho modo, aquellos colaboradores que pertenezcan al primer grupo, podrán seleccionar inicialmente en qué turnos desean prestar servicios. Posteriormente, una vez habilitado el segundo grupo, estos podrán seleccionar de igual manera en qué turnos inscribirse, y así sucesivamente, en función a los turnos que pudieren quedar habilitados<sup>129</sup>.

Finalmente, a efectos que un colaborador pueda activarse ante la Plataforma durante el turno que se haya registrado, será necesario que se dirija a la denominada “zona de logueo”, que es aquel ámbito geográfico inherente al turno que hubiere seleccionado el colaborador<sup>130</sup>.

---

<sup>128</sup> A continuación, se transcribe lo establecido por la Plataforma Digital PedidosYa en sus videos inductivos a nuevos colaboradores: “Todas las semanas se abren los turnos para brindar servicios durante la semana siguiente.” (Recuperado el 2 de abril de 2021 de: <https://pe.usehurrier.com/dashboard/arara/public/application/76140485-73c4-44e5-a924-39649fa7b912?stageId=5ff77f59-2ee9-43e4-86df-cf172db38b51>)

<sup>129</sup> A continuación, se transcribe lo establecido por la Plataforma Digital PedidosYa en sus videos inductivos a nuevos colaboradores: “En PedidosYa utilizamos un sistema de 5 grupos para puntuar a los drivers. ¿Pero de que sirve estar en un mejor grupo? Te servirá para aumentar tus ingresos y podrás tomar turnos en los mejores horarios (...) Los primeros en elegir horarios son los drivers del Grupo 1. Luego, por la tarde de ese día, se habilitará la opción a los drivers del Grupo 2. El Grupo 3 elige turnos en la mañana del día siguiente, mientras que el 4 lo hace por la tarde. Finalmente, el Grupo 5 elige turnos al otro día. Eso le asegura los mejores turnos a los drivers con mejor desempeño. Además, los precios por pedido y por hora en muchos casos están afectados por el grupo al que pertenezcas.” (Recuperado el 2 de abril de 2021 de: <https://pe.usehurrier.com/dashboard/arara/public/application/76140485-73c4-44e5-a924-39649fa7b912?stageId=5ff77f59-2ee9-43e4-86df-cf172db38b51>)

<sup>130</sup> A continuación, se transcribe lo establecido por la Plataforma Digital PedidosYa en sus videos inductivos a nuevos colaboradores: “Ahora solo debes acercarte a tu zona de logueo. Puedes encontrarla en el mapa de la app (...) Llegaste. Ya puedes comenzar tu turno.” (Recuperado el 2 de abril de 2021 de: <https://pe.usehurrier.com/dashboard/arara/public/application/76140485-73c4-44e5-a924-39649fa7b912?stageId=5ff77f59-2ee9-43e4-86df-cf172db38b51>)

Conforme se observa claramente, el mecanismo de funcionamiento aludido permite identificar los siguientes indicios de subordinación:

- Cumplimiento de un horario de trabajo, que consiste en los turnos que deberá cumplir el colaborador.

Ello toda vez que la Plataforma Digital es la que señala taxativamente a los colaboradores en qué rangos horarios podrían prestar servicios; limitando inclusive dicha libertad de selección, toda vez que los colaboradores con menores calificaciones contarán con menores turnos a los cuales acceder.

De manera paralela, se advierte que, indirectamente, la Plataforma Digital requiere a los colaboradores que se encuentren activos la mayor cantidad de horas posible. Lo indicado puesto que el acumular horas de servicios permitirá a los colaboradores aumentar su nivel de calificación e ingresar a los grupos de selección más beneficiados, obteniendo de igual manera mayor cantidad de horas para trabajar.

En cambio, mantener un promedio bajo de pedidos ejecutados o de horas de servicios, implicará una afectación al nivel de calificación del colaborador, posicionándolo en grupos inferiores y afectando sus potenciales ingresos<sup>131</sup>.

- Existencia de sanciones disciplinarias, que conllevan a la reducción de las horas de trabajo y a formar parte de grupos de selección inferiores.

Por ejemplo, se identifica que la no presentación del colaborador a un determinado turno al cual se haya registrado, o la presentación tardía, implicará la reducción de su nivel de calificación<sup>132</sup>.

---

<sup>131</sup> A continuación, se transcribe lo establecido por la Plataforma Digital PedidosYa en sus videos inductivos a nuevos colaboradores: "Hay 5 factores que afectan tu desempeño: (...) el promedio de pedidos que hayas completado durante las horas que hayas estado conectado; (...) también influirá la cantidad de horas que prestes servicios y cuántas de esas horas sean durante fines de semana y feriados." (Recuperado el 2 de abril de 2021 de: <https://pe.usehurrier.com/dashboard/arara/public/application/76140485-73c4-44e5-a924-39649fa7b912?stagelid=5ff77f59-2ee9-43e4-86df-cf172db38b51>).

<sup>132</sup> A continuación, se transcribe lo establecido por la Plataforma Digital PedidosYa en sus videos inductivos a nuevos colaboradores: "Hay cinco factores que afectan tu desempeño: no presentarse a un turno que hayas tomado; (...) loguearte fuera de horario de los turnos." (Recuperado el 2 de abril de 2021 de:

De igual manera, según se indicó precedentemente, el mantener un promedio bajo de pedidos ejecutados o de horas de servicios conlleva también a consecuencias negativas.

- Incapacidad de los colaboradores de seleccionar libremente a qué clientes ofrecer servicios y a qué clientes no.

Al respecto, resulta cierto que la Plataforma Digital pone a disposición de los colaboradores los servicios solicitados, pudiendo estos aceptar o rechazar los mismos. Sin embargo, teniendo presente que los colaboradores cuentan con una determinada cantidad de horas en las cuales pueden prestar servicios, y que su nivel de calificación puede verse afectado por tener un promedio bajo de pedidos ejecutados, se concluye que esta pretendida libertad de seleccionar servicios es falsa.

El ejercicio de controles por parte de la Plataforma, así como la existencia de diversas sanciones disciplinarias, ejercen una presión sobre los colaboradores para aceptar cuantos servicios les sean ofrecidos. Ello aunado a la necesidad de percibir ingresos.

- Obligación del colaborador de apersonarse a una determinada “zona de logueo”, en la cual se le habilitará la opción de iniciar sus actividades en el turno que corresponda.

De dicho modo, la Plataforma controla el ámbito geográfico donde el colaborador podrá prestar sus servicios.

Adicionalmente, se identifica que los colaboradores son contratados de manera personalizada, aplicándoseles evaluaciones de conocimientos sobre el funcionamiento de la Plataforma. De este modo, mientras los potenciales colaboradores no logren responder acertadamente las distintas evaluaciones, no podrán continuar con el proceso de inscripción.

---

<https://pe.usehurrier.com/dashboard/arara/public/application/76140485-73c4-44e5-a924-39649fa7b912?stagId=5ff77f59-2ee9-43e4-86df-cf172db38b51>).

Si bien las evaluaciones aludidas se encuentran vinculadas a la propia Plataforma, su ejecución permite verificar un interés de aquella en contratar únicamente personal capacitado, con miras a asegurar los niveles de calidad de los servicios que ofrece.

Los indicios a que se ha hecho referencia en el presente punto denotan que los colaboradores se encuentran sujetos al poder de dirección, fiscalización y sanción del titular de la Plataforma PedidosYa.

### **C) Incorporación en la organización empresarial**

El modo que la Plataforma Digital incide sobre los colaboradores permite verificar la existencia de la totalidad de indicios de ajenidad estudiados en la presente investigación:

- Con relación a la ajenidad en los riesgos, el titular de la Plataforma Digital es quien asume los costos ligados a la creación, diseño y mantenimiento de PedidosYa. Los colaboradores son completamente ajenos a ello.
- Por su parte, respecto a la ajenidad en los beneficios, es la Plataforma Digital la que percibe los beneficios directos, generados por el trabajo ejecutado por los colaboradores. Estos últimos únicamente perciben un determinado porcentaje por cada servicio proporcionado; el cual se reduce al tener que asumir los gastos de gasolina, mantenimiento y/u otros que resulten aplicables sobre el medio que utilizan para su prestación.
- Respecto a la ajenidad en el mercado, se verifica que los colaboradores prestan sus servicios bajo la marca de PedidosYa. Ello a través de los forros que la propia Plataforma otorga a los colaboradores, quienes están obligados a exhibirla durante la ejecución de sus servicios<sup>133</sup>.

---

<sup>133</sup> A continuación, se transcribe lo establecido por la Plataforma Digital PedidosYa en sus videos inductivos a nuevos colaboradores: "Es muy importante que utilices siempre tu equipamiento – haciendo alusión al forro que la Plataforma otorga -." (Recuperado el 2 de abril de 2021 de: <https://www.youtube.com/watch?v=ywKYnx8MKOs>)

De manera paralela, las evaluaciones aplicables a los nuevos colaboradores indican expresamente la obligatoriedad de utilizar al material publicitario de PedidosYa. (Recuperado el 2 de abril de 2021 de: <https://www.repartosya.com.pe/>)

De igual manera, es la propia Plataforma la que determina los precios y tarifas sobre cada servicio a ser ejecutado por los colaboradores, mediante la aplicación de algoritmos automáticos. De este modo, los colaboradores no cuentan con posibilidades de determinar unilateralmente sus ganancias, siendo igualmente ajenos a cualquier posibilidad de desarrollarse empresarialmente.

- Finalmente, sobre la ajenidad en el control de la organización productiva, se verifica que los lineamientos, estrategias y políticas sobre el negocio de la Plataforma Digital recaen en esta última, no interviniendo los colaboradores.

#### **D) Presencia de autonomía**

Conforme se ha analizado, la Plataforma PedidosYa mantiene un control elevado sobre sus colaboradores, reduciendo en gran medida el marco de autonomía presente.

Tal es así que únicamente cabe identificar como rasgo de independencia el hecho que los colaboradores pueden determinar el modo en que ejecutarán el servicio propiamente dicho. Lo indicado siendo que estos podrán prestar los servicios con la herramienta que consideren adecuada, sea una bicicleta o una moto, al mismo tiempo que podrán determinar la ruta a seguir.

De igual manera, se verifica que la Plataforma no cuenta con políticas y/o instrucciones específicas sobre cómo deberán actuar estos colaboradores durante el desarrollo de los servicios.

#### **E) Análisis jurídico-laboral**

Resulta claro que la Plataforma PedidosYa da lugar a la existencia de una variedad de indicios de laboralidad, demostrando una notoria inclinación hacia la existencia de una relación de dependencia. A fines de visualizar ello de manera directa, se incorpora a continuación la Tabla N° 12:

**TABLA N° 12**

INDICIOS DE SUBORDINACIÓN Y DE AJENIDAD	INDICIOS DE AUTONOMÍA
<p><b>Presencia de fiscalización sobre los colaboradores:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cumplimiento de un horario de trabajo.</li> <li>• Incapacidad tácita de los colaboradores de seleccionar libremente a qué clientes ofrecer servicios y a qué clientes no.</li> <li>• Obligación del colaborador de apersonarse a una determinada “zona de logueo”, a fin de poder activarse en la Plataforma.</li> </ul>	<p><b>Carencia de controles sobre el desarrollo de los servicios:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Libertad de los colaboradores de seleccionar la herramienta con la cual prestarán sus servicios.</li> <li>• Libertad de los colaboradores de determinar cómo ejecutarán los servicios.</li> <li>• Inexistencia de políticas y/o instrucciones específicas sobre cómo ejecutar servicios.</li> </ul>
<p><b>Aplicación de sanciones disciplinarias a los colaboradores:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La no presentación o la presentación tardía a los turnos registrados, o el mantener un promedio bajo de pedidos ejecutados, implica la reducción del nivel de calificación. Tal reducción conlleva a la designación del colaborador a un grupo de selección inferior, afectándose su capacidad de optar por turnos de trabajo más convenientes, así como reduciendo sus horas de trabajo.</li> </ul>	
<p><b>Ajenidad en los riesgos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El titular de la Plataforma Digital asume los costos y riesgos de la actividad productiva. Los colaboradores no participan en ello.</li> </ul>	
<p><b>Ajenidad en los beneficios:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Las ganancias de los colaboradores se limitan a las retribuciones por servicio específico, no generándose un “lucro especial”.</li> </ul>	
<p><b>Ajenidad en el mercado:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Los colaboradores prestan sus servicios bajo la marca comercial de la Plataforma Digital.</li> <li>• La Plataforma Digital establece los precios y tarifas por cada servicio.</li> </ul>	
<p><b>Ajenidad sobre el control de la organización productiva:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Las decisiones estratégicas sobre la Plataforma recaen en su titular.</li> </ul>	

Al igual que con las Plataformas Digitales estudiadas previamente, se identifica que la Plataforma PedidosYa es efectivamente una empresa de servicios, y no así una mera base de datos informática. La intromisión por parte de la Plataforma en el modo de organizar el trabajo de los colaboradores, procurando ofrecer servicios de calidad, demuestra que representa en realidad una empresa dedicada a los servicios de reparto de bienes y productos.

Ahora bien, con relación a la posibilidad de configurar relaciones de naturaleza laboral, desde nuestro punto de vista, los indicios a que se ha hecho referencia resultan suficientes para demostrar ello.

Nos encontramos ante una Plataforma Digital que ejerce un nivel de control riguroso sobre sus colaboradores, demostrando el ejercicio de los poderes clásicos de un empleador y, consecuentemente, la existencia de subordinación:

- El poder de dirección se verifica en la administración del trabajo de los colaboradores, exigiéndoles el cumplimiento de un horario de trabajo, así como limitándoles, de manera indirecta, la capacidad de seleccionar libremente qué servicios ejecutar.
- El poder de fiscalización se consolida en las evaluaciones continuas que se practican a los colaboradores, a través de las cuales se verifica el promedio de horas trabajadas, el promedio de servicios ejecutados, la hora de inicio de sus actividades, entre otros.
- El poder de sanción se visualiza en las diversas medidas que se aplican a los colaboradores que no cumplen con sus actividades acorde a las exigencias de la Plataforma.

De manera paralela, los colaboradores ejecutan sus labores en un ámbito de ajenidad, no participando en medida alguna en la organización empresarial de la Plataforma PedidosYa. Por el contrario, se encuentra sujeta a esta, bajo una relación vertical.

Si bien los colaboradores cuentan con la posibilidad de determinar cómo ejecutarán los servicios propiamente dichos, no siéndoles exigibles el cumplimiento de políticas y/o instrucciones, ello no resulta suficiente para menguar los indicios de subordinación y ajenidad antes detallados.

Inclusive, este inexistente control sobre el modo en que los servicios se proporcionan se basa en la naturaleza misma de la actividad. A diferencia de Plataformas Digitales dedicadas al transporte urbano de pasajeros, que involucran una relación directa con el cliente, la Plataforma PedidosYa limita la interacción a la mera entrega del bien o producto solicitado. El colaborador ejecuta su servicio mayoritariamente de manera privada y aislada.

Por otro lado, prácticamente, los servicios únicamente comprenden el traslado de bienes o productos de un punto A hacia un punto B, no requiriendo la realización de actividades complejas adicionales o complementarias.

Estas dos variables, de manera conjunta, conllevan a que no resulte necesario aplicar mayores controles sobre el modo que los colaboradores ejecutan sus servicios; minimizando la importancia del presente indicio de subordinación.

Por tanto, bajo una visión íntegra de los indicios identificados, en función al estudio teórico realizado, se advierte que la Plataforma PedidosYa da lugar a la existencia de relaciones de naturaleza laboral.

A fines de corroborar ello, corresponderá analizar más adelante los resultados de las encuestas realizadas a los colaboradores de la Plataforma en cuestión, en el marco de la presente investigación.

#### **7.1.4. Rappi**

Rappi es una Plataforma Digital altamente similar a PedidosYa, consistente en la intermediación de servicios de reparto de bienes o productos.



Al igual que PedidosYa, la Plataforma Rappi permite el reparto de bienes o productos ofrecidos por mercados, supermercados, restaurantes u otros análogos, así como el retiro y envío de bienes o productos personalizado, a solicitud específica de un cliente.

Si bien nos encontramos ante Plataformas similares, no resulta correcto dar por sentado de manera preliminar que Rappi configura también los mismos indicios de laboralidad que PedidosYa. Por el contrario, se debe realizar un análisis específico sobre cómo se desenvuelve la Plataforma.

Según se ha reiterado en distintas oportunidades, si bien grupos de Plataformas pueden compartir elementos y características esenciales en cuanto a su funcionamiento, al mismo tiempo pueden exhibir lineamientos que las diferencian significativamente.

En base a lo indicado, a continuación se procede con el análisis de la Plataforma Rappi, con miras a identificar si resulta factible afirmar la presencia de relaciones laborales entre el titular de aquella y sus colaboradores.

#### **A) Metodología de funcionamiento**

Rappi permite su utilización mediante un aplicativo virtual para teléfonos móviles, y de un Portal Web accesible para ordenadores. De dicho modo, los clientes cuentan con estas dos vías para ingresar solicitudes de pedidos.

Bajo su naturaleza de Plataforma de la *Gig Economy*, Rappi se encarga de conectar en red a la totalidad de partícipes en un determinado requerimiento, facilitando la oferta y demanda de servicios.

En razón de ello, la Plataforma Rappi se publicita como una base de datos, cuya función únicamente consiste en la intermediación de servicios. En otras palabras, niega ser una empresa de servicios y, consecuentemente, toda posibilidad de mantener relaciones laborales con sus colaboradores<sup>134</sup>.

---

<sup>134</sup> De acuerdo lo indica la Plataforma Digital Rappi en sus "Términos y Condiciones", "La Plataforma Rappi es una herramienta tecnológica que, haciendo uso de internet, facilita la intermediación entre repartidores independientes (...) y los Usuarios que

## B) Control sobre la ejecución de servicios

La Plataforma Rappi mantiene un mecanismo de ofrecimiento de servicios a sus colaboradores similar a la Plataforma PedidosYa, antes detallado.

En el caso de Rappi, esta clasifica a sus colaboradores en cuatro estados distintos: diamante, platino, bronce y alerta<sup>135</sup>. Ello en función de las calificaciones obtenidas por parte de los clientes y de los puntos acumulados en la propia Plataforma, siendo que esto último se da manteniendo un promedio elevado de servicios completados.

Paralelo a ello, Rappi ha implementado un sistema de reservas, a través del cual los colaboradores podrán reservar cupos de trabajo con determinada anticipación; esto es, reservar rangos horarios en diversas fechas para poder conectarse y prestar servicios. Ello resulta análogo al sistema de turnos de la Plataforma PedidosYa.

De este modo, el sistema de clasificación de Rappi permite que los colaboradores con un estado superior puedan acceder a mayor cantidad de cupos de trabajo. De igual manera, les habilita a reservar tales cupos con mayor antelación<sup>136</sup>.

Cabe precisar que la presente Plataforma no ha establecido la obligatoriedad de reservar cupos para la prestación de servicios. Sin embargo, sí priorizará y otorgará mayor cantidad de servicios a aquellos colaboradores que hayan reservado un cupo<sup>137</sup>. En otras palabras, si bien no representa una obligación la referida reserva de

---

requieren del servicio de reparto mediante el uso de una plataforma tecnológica y móvil de RAPPI (...). RAPPI actúa en todo momento como tercero intermediario entre Rappitenderos y Usuarios. Asimismo, Usted reconoce que RAPPI no presta servicios de reparto, mensajería, transporte ni logística. Bajo ninguna circunstancia los Rappitenderos serán considerados empleados por RAPPI ni por ninguno de sus afiliados. Los Rappitenderos prestan el Servicio por cuenta y riesgo propio y liberan a los Usuarios de cualquier responsabilidad que pudiere surgir durante la prestación del Servicio de Reparto.” (Recuperado el 2 de abril de 2021 de: [https://legal.rappi.com/peru/terminos-y-condiciones-rappi/?\\_ga=2.3611632.1956613823.1617485535-901324500.1617485535&\\_gac=1.22293065.1617485561.CjwKCAjwpKCBhBPEiwAFgBzjwwZDQQ0ZY2PuDpImHelhoonZ83Cln\\_3FqKdh6t806j-keY99jAlkxoCivwQAvD\\_BwE](https://legal.rappi.com/peru/terminos-y-condiciones-rappi/?_ga=2.3611632.1956613823.1617485535-901324500.1617485535&_gac=1.22293065.1617485561.CjwKCAjwpKCBhBPEiwAFgBzjwwZDQQ0ZY2PuDpImHelhoonZ83Cln_3FqKdh6t806j-keY99jAlkxoCivwQAvD_BwE))

<sup>135</sup> De acuerdo lo indica la Plataforma Digital Rappi en su Blog de noticias y recomendaciones: “Ahora tu puntuación en las valoraciones te asigna un estado (alerta, bronce, platino, diamante) (...)” (Recuperado el 2 de abril de 2021 de: <https://blog.soyrappi.com/4-mejoras-puntos/>)

<sup>136</sup> De acuerdo lo indica la Plataforma Digital Rappi en su Blog de noticias y recomendaciones: “Los mejores estados te dan mejor acceso a las reservas.” (Recuperado el 2 de abril de 2021 de: <https://blog.soyrappi.com/mis-reservas/>)

<sup>137</sup> De acuerdo lo indica la Plataforma Digital Rappi en su Blog de noticias y recomendaciones: “¿Los cupos son obligatorios? No. Podes estar conectado sin que tengas cupos reservados. (...) los repartidores con cupos reservados serán priorizados en la asignación de pedidos en Rappi.” (Recuperado el 2 de abril de 2021 de: <https://blog.soyrappi.com/misreservas-cr/>)

cupos, la Plataforma la hace necesaria en caso los colaboradores deseen obtener servicios de manera regular y generar ingresos.

Finalmente, respecto a los colaboradores que efectúan la reserva de cupos, a fines que estos puedan activarse en la Plataforma y dar inicio a la prestación de servicios, deberán dirigirse a la “zona de conexión” correspondiente dentro del horario que resulte aplicable. La “zona de conexión” corresponde al ámbito geográfico designado por la Plataforma, inherente al cupo reservado por el colaborador.

Por lo expuesto, se identifica que la Plataforma Rappi impone una serie de controles sobre sus colaboradores, definiendo en qué medida deberán proporcionar sus servicios. Específicamente, se advierten los siguientes indicios de laboralidad:

- Cumplimiento de un horario de trabajo, que consiste en los cupos reservados por los colaboradores, en base a los cuales deberán activarse en la Plataforma y prestar servicios.

Los referidos cupos permiten a la Plataforma establecer unilateralmente los rangos horarios en los cuales podrán prestar servicios los colaboradores, debiendo ajustarse estos últimos a ello.

Conforme se mencionó, si bien es cierto que la reserva de cupos no resulta obligatorio para la prestación de servicios, la misma se hace altamente necesaria de desearse obtener servicios de manera regular y percibir ingresos. Lo indicado toda vez que los colaboradores que reservan cupos tienen mayor preferencia y prioridad en la derivación de solicitudes de clientes.

De otro lado, la Plataforma Rappi impone indirectamente a los colaboradores la ejecución continua de servicios. Mientras mayor promedio de servicios completados tenga un colaborador, podrá ser clasificado en un estado elevado y, con ello, encontrarse activo mayor cantidad de horas, ser beneficiario de más servicios y percibir mayores ingresos.

- Existencia de sanciones disciplinarias, que implican la reducción de horas de trabajo, la menor habilitación de cupos e, inclusive, la desactivación temporal o permanente de la Plataforma.

Al respecto, se ha indicado previamente los estados en los cuales pueda ser clasificado un colaborador determinarán la cantidad de cupos que pueda reservar, así como la antelación para llevar a cabo ello sobre otros colaboradores en estados inferiores.

De este modo, se verifica que la Plataforma sanciona a aquellos colaboradores que mantengan un desempeño deficiente o que no ejecuten mayor cantidad de servicios, mediante la reducción de sus ingresos; reducción que se produce en un menor acceso a servicios.

Adicionalmente a la limitación en el acceso a cupos, la Plataforma Rappi sanciona a sus colaboradores a través de bloqueos o desactivaciones de sus cuentas personales. Aquellos colaboradores que incurran en las faltas previstas por la Plataforma serán sancionados con estas medidas, en virtud a la gravedad de la falta y de la reincidencia<sup>138</sup>.

Tales bloqueos o desactivaciones resultan análogos a las suspensiones sin goce de haber o a los despidos que se producen en el trabajo dependiente tradicional.

- Incapacidad de los colaboradores de seleccionar libremente a qué clientes ofrecer servicios y a qué clientes no.

Al existir un requerimiento por parte de un cliente, la Plataforma lo deriva a los colaboradores disponibles, quienes podrán aceptar o rechazar el mismo. En

---

<sup>138</sup> A continuación, se transcribe lo establecido por la Plataforma Digital Rappi en su video inductivo de público acceso denominado "Preguntas y respuestas sobre bloqueos con Soy Rappi": "(...) existen dos tipos de bloqueos: unos temporales y otros permanentes. (...) Las razones más comunes para estos bloqueos temporales son: (...) acumular varios pedidos cancelados en el mismo día; demora excesiva para llegar a la tienda o de la tienda hacia el usuario (...). Por otro lado, los bloqueos permanentes (...) se dan cuando cometes una falta muy grave o cuando eres bloqueado varias veces por la misma razón.

principio, tal posibilidad en la selección de servicios demostraría una libertad de los colaboradores en el modo de desenvolverse en la Plataforma.

No obstante, dicha presunta “libertad” se suprime al considerarse que los colaboradores que reserven horas – que resulta altamente necesario en caso se desee recibir servicios de manera regular – cuentan con rangos horarios delimitados para la prestación de sus servicios; al mismo tiempo que la acumulación de servicios rechazados podría influir negativamente sobre el estado del colaborador y sobre su propia permanencia en la Plataforma.

Al igual que con la Plataforma PedidosYa, este ejercicio de controles y sanciones por parte de la Plataforma Rappi impone una presión indirecta sobre los colaboradores, quienes se sentirán obligados a aceptar todo aquel servicio que les fuere derivado.

- Obligación del colaborador de apersonarse a una determinada “zona de conexión”, en la cual se le habilitará la opción de iniciar sus actividades en el cupo que corresponda.

Dicho requisito obligatorio para el inicio de actividades en un cupo demuestra el control que la Plataforma ejerce sobre sus colaboradores.

Finalmente, se verifica que el titular de la Plataforma Digital, además de poner a disposición la herramienta principal y esencial para la ejecución de los servicios, que es la propia Plataforma, también otorga a sus colaboradores las denominadas “Tarjetas Rappi”<sup>139</sup>.

Y es que, en caso los clientes fueren a pagar los bienes o productos adquiridos ante un oferente con efectivo, corresponderá al colaborador abonar preliminarmente a dicho oferente, al momento de efectuarse el recojo, el valor de dichos bienes o productos. Es en estos casos que el colaborador deberá hacer uso de la “Tarjeta Rappi”.

---

<sup>139</sup> Según lo indica el aplicativo móvil de la Plataforma Digital Soy Rappi, en su versión 6.55.1, consultada el 3 de abril de 2021, “Todos los pedidos en los que necesites realizar una compra deben ser pagados con tarjetas Rappi.”

### **C) Incorporación en la organización empresarial**

Con relación a la presencia de la ajenidad en el modo que los colaboradores proporcionan sus servicios, se identifica que se configuran una amplia variedad de indicios:

- Tratándose de una Plataforma Digital que controla el modo que se desarrollan las actividades de reparto, siendo este su giro de negocio, será el titular de aquella quien asuma todos los costos ligados a su funcionamiento; no interviniendo el colaborador.
- El hecho que sea el titular de la Plataforma Digital quien controla el desenvolvimiento del negocio, conlleva que sea este también quien percibe el denominado “lucro especial” generado.

Por su parte, el colaborador únicamente percibe determinados porcentajes por cada servicio que complete a través de la Plataforma, fijado y limitado por el titular de esta última.

- Los colaboradores son exigidos de prestar sus servicios portando los distintivos de la Plataforma Rappi, identificándolos como parte de esta. Tales distintivos consisten en las cajas forrados con el logo de la Plataforma que los colaboradores deben utilizar para el guardado de los bienes o productos a ser repartidos a los clientes.

Adicional a ello, los colaboradores no pueden intervenir en la fijación de precios o tarifas por los servicios a ser proporcionados. Dicha facultad corresponde únicamente a la Plataforma Digital, que los establece de manera unilateral en función a los algoritmos que mantenga implementados.

- Los lineamientos, estrategias y políticas sobre el negocio de la Plataforma Digital recaen en esta última, no interviniendo los colaboradores.

## **D) Presencia de autonomía**

Al igual que la Plataforma PedidosYa, la Plataforma Rappi ejerce un control riguroso sobre sus colaboradores, permitiendo entrever una demarcada inclinación hacia una relación de naturaleza laboral.

Inclusive, en el presente caso, el rasgo de independencia vinculado a la libertad de los colaboradores en determinar el modo en que prestarán sus servicios es debatible. Ello toda vez que la Plataforma Rappi imparte lineamientos generales a sus colaboradores sobre las actitudes o pautas que deberán seguir frente a los clientes.

Por ejemplo, se recomienda desinfectar los productos frente a los clientes, evitar la utilización de un vocabulario coloquial, presentarse aseado y con una presentación adecuada, entre otros.

Al respecto, resulta cierto que la Plataforma imparte dichas pautas bajo la calificación de “recomendaciones” para obtener mejores calificaciones. Sin embargo, estas pautas son de conocimiento público, siendo accesible a los clientes. Consecuentemente, estos últimos tendrán una noción del servicio que esperan recibir, en base a dichas pautas y lineamientos.

Lo expuesto conlleva a que aquellos colaboradores que incumplan con las “recomendaciones” dadas por la Plataforma, puedan ser calificados de manera negativa únicamente por ello. Y es que, el cliente no habrá recibido el servicio “esperado”. En otras palabras, se estaría configurando, en determinada medida, una fiscalización continua por parte de la Plataforma, a través de los propios clientes que califican a los colaboradores.

Sin perjuicio del hecho que afirmamos podría considerarse que los colaboradores no cuentan en realidad con libertad íntegra para determinar el modo en que prestarán sus servicios, hemos considerado conveniente no incorporar ello como parte de los indicios de subordinación y, por el contrario, mantenerlo como un posible indicio de autonomía.

Lo indicado toda vez que demostrar la precitada fiscalización indirecta de la Plataforma podría resultar cuestionable y/o de difícil demostración.

De otro lado, continuando con la identificación de indicios de autonomía, cabe mencionar que la Plataforma Digital no tiene implementado un proceso de inscripción riguroso para el acceso de nuevos colaboradores.

En caso una persona desee registrarse como colaborador, únicamente deberá visualizar ciertos videos inductivos y proporcionar sus datos personales a la Plataforma. No se requiere la realización de evaluación de conocimientos ni ninguna otra análoga. Una vez recibidos los datos personales de los solicitantes, la Plataforma verificará los mismos y aprobará el registro del nuevo colaborador.

Lo indicado reduce en cierta medida el carácter personal de la ejecución de servicios. La Plataforma no requiere de un personal capacitado o que cumpla con determinado perfil, por lo cual se habilita el acceso masivo de nuevos colaboradores.

#### **E) Análisis jurídico-laboral**

Los indicios analizados y descritos previamente han permitido tomar conocimiento que la Plataforma Rappi se encuentra altamente inclinada hacia la existencia de relaciones de naturaleza laboral. Lo señalado se detalla de manera sucinta en la Tabla N° 13, a continuación:

Siguiendo con la metodología aplicada en las Plataformas Digitales antes estudiadas, se procederá a verificar si los indicios de subordinación y ajenidad identificados resultan suficientes para negar rotundamente la mera existencia de relaciones civiles-comerciales.



**TABLA N° 13**

INDICIOS DE SUBORDINACIÓN Y DE AJENIDAD	INDICIOS DE AUTONOMÍA
<p><b>Presencia de fiscalización sobre los colaboradores:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cumplimiento de un horario de trabajo.</li> <li>• Incapacidad tácita de los colaboradores de seleccionar libremente a qué clientes ofrecer servicios y a qué clientes no.</li> <li>• Obligación del colaborador de apersonarse a una determinada “zona de conexión”, a fin de poder activarse en la Plataforma.</li> </ul>	<p><b>Carencia de controles sobre el desarrollo de los servicios:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Libertad de los colaboradores de seleccionar la herramienta con la cual prestarán sus servicios; esto es, si con una bicicleta, moto o auto.</li> <li>• Libertad de los colaboradores de determinar cómo ejecutarán los servicios; siendo la presente cuestionable.</li> </ul>
<p><b>Aplicación de sanciones disciplinarias a los colaboradores:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El mantener un desempeño deficiente o un promedio bajo de servicios completados, conlleva a reducción del estado del colaborador y, consecuentemente, a la reducción en el nivel de acceso a nuevos servicios.</li> <li>• La comisión de faltas previstas por la Plataforma Digital podrá implicar la aplicación de bloqueos o desactivaciones temporales o permanentes.</li> </ul>	<p><b>Carencia de procesos de selección:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• No existencia de proceso de inscripción riguroso ni evaluaciones.</li> </ul>
<p><b>Otorgamiento de herramientas de trabajo:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se otorgan “Tarjetas Rappi” a los colaboradores.</li> </ul>	
<p><b>Ajenidad en los riesgos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El titular de la Plataforma Digital asume los costos y riesgos de la actividad.</li> </ul>	
<p><b>Ajenidad en los beneficios:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Los colaboradores no se benefician con el denominado “lucro especial”.</li> </ul>	
<p><b>Ajenidad en el mercado:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Los colaboradores prestan sus servicios bajo la marca comercial de la Plataforma Digital.</li> <li>• La Plataforma Digital establece los precios y tarifas por cada servicio.</li> </ul>	
<p><b>Ajenidad sobre el control de la organización productiva:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Las decisiones estratégicas sobre la Plataforma recaen en su titular.</li> </ul>	

Según ha venido identificándose con las demás Plataformas Digitales analizadas, se verifica que Rappi también representa en la realidad una empresa de servicios. Ello considerando la gran influencia y control que ejerce sobre los colaboradores y el desarrollo de los servicios.

De otro lado, con relación a la identificación de una posible naturaleza laboral o a la reafirmación de la existencia de una relación civil-comercial, se verifica que la Plataforma Rappi exhibe prácticamente los mismos indicios de subordinación y ajenidad que la Plataforma PedidosYa antes analizada. Inclusive, se verifican indicios adicionales de gran relevancia, como es la entrega de las denominadas “Tarjetas Rappi”; al mismo tiempo que no se configuran indicios de autonomía que puedan ser calificados como esenciales e inclinen la balanza hacia una relación independiente.

En base a lo indicado, continuando la línea de ideas expuesta sobre la Plataforma PedidosYa, frente al análisis teórico efectuado, consideramos que la Plataforma Rappi da lugar también la existencia de relaciones de naturaleza laboral. Sin perjuicio de lo indicado, se verificará dicha afirmación a través de las encuestas realizadas, de índole complementaria y referencial.

#### **7.1.5. Precisiones adicionales**

De manera complementaria a lo expuesto precedentemente, sobre la naturaleza jurídica de cada Plataforma Digital analizada, resulta relevante realizar unas precisiones adicionales:

- Las Plataformas Digitales no solicitan ni exigen a sus colaboradores el cumplimiento de obligaciones de exclusividad. Es decir, un colaborador podrá pertenecer a una o más Plataformas Digitales, o bien desarrollar otro tipo de servicios adicionales a los que ejecuta a favor de una determinada Plataforma.

Sin embargo, ello no deberá ser considerado como un potencial indicio de autonomía o como una justificación para negar un potencial vínculo laboral.

Dicha negación se basa en que la exclusividad no representa un elemento esencial de un vínculo laboral. Por el contrario, únicamente representa un

indicio de subordinación, que asiste en la definición de la existencia de una relación laboral, mas no para negar su existencia.

Cabe reiterar que nos encontramos ante modelos de negocio novedosos, sumamente distintos al trabajo tradicional representativo de la Primera y Segunda Revolución Industrial. Estos nuevos modelos de negocio no requieren de la existencia de la exclusividad para su funcionamiento, toda vez que cuentan con una masa de potenciales colaboradores como mano de obra.

- En teoría, las Plataformas Digitales no exigen a sus colaboradores una continuidad laboral; esto es, no les requiere “conectarse” con determinada periodicidad ni les solicita un cumplimiento mínimo de servicios ejecutados. Bajo dicha lógica, en principio, un colaborador puede optar unilateralmente la cantidad de servicios que ejecutará en un día, así como los días que se “conectará”.

Al respecto, al igual que se ha mencionado respecto a la exclusividad, la continuidad no representa un elemento esencial para definir la existencia de un vínculo laboral.

De dicho modo, su no presencia no deberá afectar la posible determinación de una naturaleza laboral en las Plataformas Digitales de la *Gig Economy*. Nos encontramos ante nuevas formas de trabajo, respecto de las cuales habrá que valorar nuevos indicios de laboralidad.

Sin perjuicio de lo mencionado, es de recordar que determinadas Plataformas Digitales sí exigen indirectamente a sus colaboradores el “conectarse” periódicamente y ejecutar con cierta continuidad servicios<sup>140</sup>.

- Según lo indican las propias Plataformas Digitales de la *Gig Economy*, estas no exigen a sus colaboradores el cumplimiento de una jornada de trabajo o de un

---

<sup>140</sup> Véase las Plataformas Digitales Rappi y PedidosYa antes analizadas, que categorizan a sus trabajadores, en determinada medida, en virtud a la permanencia en la Plataforma Digital y a la cantidad de servicios ejecutados, lo cual puede afectar su nivel de acceso a servicios y generación de ingresos.

horario de trabajo; lo cual representa un factor elemental para deslindar una naturaleza laboral en las relaciones que se constituyen.

Sobre ello, según indicó Gorelli Hernández (2019), antes citado en el presente documento, el sistema productivo de estos modelos de negocio no exige una estandarización de jornadas u horarios de trabajo, toda vez que es el mismo sistema el que garantiza la disponibilidad continua de personal. De dicho modo, en caso de inactividad de un colaborador, este será inmediatamente suplantado por otro colaborador activo en la Plataforma *Gig*.

La no existencia de una jornada de trabajo o de un horario de trabajo no deberá suprimir la posible existencia de relaciones de trabajo dependiente.

Complementando lo indicado, conforme se indicó en el punto precedente, determinadas Plataformas sí exigen a sus colaboradores una “conexión” periódica en la plataforma y una ejecución continua de servicios, imponiéndose, inclusive, turnos de trabajo; siendo todo ello equivalente a la existencia de una jornada y/u horario de trabajo.

## **7.2. Situación fáctica de los colaboradores: Resultados de encuestas**

A partir de la investigación dogmático-jurídica realizada, se ha advertido que las Plataformas Digitales de la *Gig Economy*, que se desarrollan bajo la modalidad del *Work On-Demand Via Apps*, sí pueden dar a lugar la existencia de relaciones de naturaleza laboral. Ello a partir de la presencia de diversos indicios de subordinación y ajenidad, que inclinan significativamente la balanza hacia un vínculo laboral.

Lo indicado ha podido ser identificado específicamente en las Plataformas Digitales PedidosYa y Rappi, que forman parte de las Plataformas seleccionadas para la presente investigación.

Bajo este análisis teórico, se concluye preliminarmente que los conceptos de la subordinación y la ajenidad sí pueden ser adecuados a las nuevas formas de trabajo características de la Tercera/Cuarta Revolución Industrial.

De manera paralela, se ha concluido prematuramente que otras Plataformas Digitales de la *Gig Economy*, como son Uber e InDriver, no configuran relaciones de dependencia entre sus titulares y colaboradores; dejando por sentado nuevamente que las Plataformas *Gig* requieren ser analizadas individualmente: si bien comparten una esencia, se pueden desarrollar en el mercado de maneras significativamente distintas.

Sin embargo, lo expuesto hasta este punto se ha basado en una investigación teórica, fundada en las opiniones de diversos especialistas de la materia y de la información oficial publicada por las Plataformas *Gig* analizadas.

Si bien dicha información resulta altamente viable y de gran valor, habiendo sido procesada y analizada en la presente investigación, la determinación de relaciones de trabajo dependiente se funda necesariamente en lo que sucede en la realidad de los hechos.

En base a ello, para efectos de corroborar y reforzar la investigación dogmático-jurídica llevada a cabo, a modo de ilustración, se han realizado encuestas directas a una pequeña cantidad de colaboradores de las Plataformas a que se ha hecho referencia previamente.

El análisis conjunto de la investigación dogmática-jurídica y socio-jurídica – a ser detallada seguidamente – permitirá verificar certeramente la hipótesis planteada: la afirmación que resulta admisible la configuración de relaciones laborales en las prestaciones de servicios presenciales dadas a través de las Plataformas Digitales de la *Gig Economy*, entre colaboradores y titulares de dichas Plataformas.

De este modo, las encuestas realizadas a los colaboradores de las Plataformas Digitales analizadas en el presente documento, han tenido como finalidad determinar si los indicios de laboralidad identificados efectivamente se dan en la realidad, así como verificar si se configuran indicios adicionales no reconocidos por las Plataformas en su información oficial publicada.

En ese sentido, las interrogantes formuladas se encuentran vinculadas a la existencia de controles por parte de las Plataformas, la imposición de jornadas y/u horarios de trabajo, la aplicación de sanciones, entre otros.

Teniéndose presente la diferencia en el funcionamiento de cada Plataforma, se ha considerado conveniente la aplicación de dos encuestas:

- Una destinada a los colaboradores de las Plataformas de Uber e InDriver, ligadas al transporte urbano de pasajeros; misma que se encuentra en el Anexo 1 de la presente investigación.
- Una destinada a los colaboradores de las Plataformas de PedidosYa y Rappi, ligadas al reparto de bienes y/o productos; misma que se encuentra en el Anexo 2 de la presente investigación.

A razón de la naturaleza de la investigación y del carácter referencial y complementario de los resultados de las encuestas, se ha optado por aplicar únicamente tres encuestas por cada Plataforma Digital, seleccionándose a la muestra de colaboradores de manera aleatoria.

A continuación se procede a detallar el resultado de cada una de las encuestas practicadas.

### **7.2.1. Encuestas de Uber**

Seguidamente se detallan los diversos resultados de las encuestas realizadas a los colaboradores de la Plataforma Digital Uber.

#### **A) Situación de los colaboradores**

Se verificó que los colaboradores no desarrollan sus servicios de manera exclusiva a favor de la Plataforma Uber. Contrario a ello, ejecutan actividades de manera paralela en otras Plataformas Digitales de la *Gig Economy* del mismo rubro, buscando una mayor generación de ingresos.

**TABLA N° 14-1**

Colaborador	¿En cuántas Plataformas Digitales trabaja?	¿Trabaja en alguna de las siguientes Plataformas Digitales?			
		InDriver	Rappi	PedidosYa	Otros
Colaborador A	3	No	No	No	Sí
Colaborador B	3	Sí	No	No	Sí
Colaborador C	2	Sí	No	No	Sí

De igual manera, se advirtió que, en mayor medida, los colaboradores mantienen a las Plataformas Digitales de la *Gig Economy* como única fuente de ingresos.

Paralelo a ello, la totalidad de colaboradores han formado parte del mercado de la *Gig Economy* bajo la Plataforma Uber por un período mayor a seis meses, demostrando una permanencia y continuidad.

**TABLA N° 14-2**

Colaborador	¿Mantiene otro trabajo remunerado, distinto a las Plataformas Digitales?	¿Qué antigüedad mantiene en la Plataforma Digital?			
		1 a 3 meses	4 a 6 meses	6 a 12 meses	Más de 12 meses
Colaborador A	Sí	-	-	-	Sí
Colaborador B	No	-	-	Sí	-
Colaborador C	No	-	-	-	Sí

## **B) Frecuencia en la ejecución de servicios**

Se observó que los colaboradores prestan servicios a través de la Plataforma Uber diariamente, viéndose en la necesidad de cumplir jornadas de trabajo superiores a ocho horas. Lo indicado con la finalidad de percibir ingresos suficientes para el sustento familiar de cada colaborador.

**TABLA N° 14-3**

Colaborador	¿Con qué frecuencia proporciona servicios? (semanalmente)				¿Cuántas horas trabaja en promedio por día?			
	7 días	5 a 6 días	3 a 4 días	1 a 2 días	1 a 3 horas	4 a 7 horas	8 a 12 horas	Más de 12 horas
Colaborador A	Sí	-	-	-	-	-	Sí	-
Colaborador B	Sí	-	-	-	-	-	Sí	-
Colaborador C	Sí	-	-	-	-	-	-	Sí

**C) Existencia de directivas e instrucciones**

Se advirtió que la Plataforma Digital Uber imparte entre sus colaboradores determinadas nociones y pautas sobre cómo ejecutar adecuadamente sus servicios.

Lo indicado tanto al registrarse y admitirse al colaborador en la Plataforma, así como durante el transcurso de la relación jurídica, a través de comunicaciones virtuales.

Inclusive, la Plataforma Digital capacita a sus colaboradores de manera inicial, una vez registrados en aquella y antes de iniciar efectivamente sus servicios.

**TABLA N° 14-4**

Colaborador	¿Se le solicita cumplimiento de instrucciones?	Comentarios	¿Ha recibido alguna capacitación o inducción?
Colaborador A	Sí	<ul style="list-style-type: none"><li>• Ofrecer al pasajero la emisora de radio de su preferencia.</li><li>• Vestir de manera presentable.</li><li>• Abrir la puerta del vehículo cuando el pasajero fuere a ingresar.</li><li>• Mantener el vehículo limpio.</li><li>• Cumplir protocolos ligados al COVID-19.</li></ul>	Sí
Colaborador B	Sí	<ul style="list-style-type: none"><li>• Ofrecer al pasajero la emisora de radio de su preferencia.</li><li>• Vestir de manera presentable.</li></ul>	Sí



		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mantener el vehículo limpio.</li> <li>• Cumplir protocolos ligados al COVID-19.</li> </ul>	
Colaborador C	Sí	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ofrecer al pasajero la emisora de radio de su preferencia.</li> <li>• Vestir de manera presentable.</li> <li>• Mantener el vehículo limpio.</li> <li>• Cumplir protocolos ligados al COVID-19.</li> </ul>	Sí

#### D) Control sobre el desarrollo del servicio

Con relación al nivel de control que la Plataforma Uber ejerce sobre sus colaboradores, en principio, se puede deducir que este es limitado a la existencia de las calificaciones dadas por los usuarios de los servicios.

Ello siendo que la Plataforma no mantiene un control directo sobre sus colaboradores, permitiéndoles decidir libremente qué encargos aceptar o rechazar, y en qué momentos activarse al interior del aplicativo virtual.

**TABLA N° 14-5**

Colaborador	¿Cuenta con la posibilidad de aceptar libremente qué encargos ejecutar?	¿El nivel de sus calificaciones se vincula a la frecuencia de servicios ejecutados?
Colaborador A	Sí	No
Colaborador B	Sí	No
Colaborador C	Sí	No

Sin embargo, es de precisar que dicha libertad en la aceptación de encargos ha sido establecida recientemente por la Plataforma Uber.

Los colaboradores con más de doce meses brindando servicios en esta Plataforma (Colaborador A y Colaborador C) refirieron que en el año 2019 no se contaba con tal posibilidad. La Plataforma establecía unilateralmente un determinado encargo a los colaboradores, quienes se encontraban obligados a realizarlo. Caso contrario, su nivel de calificaciones decrecía significativamente y podían ser objeto de desactivaciones de cuenta.

Conforme se observa, las Plataformas Digitales cuentan con plena libertad para modificar sus políticas internas y funcionamiento a discreción, pudiendo variar notoriamente determinados indicios de laboralidad o de autonomía.

Por ello, es importante realizar un seguimiento y análisis permanente de estos nuevos modelos de negocio, a fin de identificar oportunamente la posible existencia de indicios de subordinación y/o ajenidad.

### **E) Imposición de sanciones**

Si bien es cierto no se ha identificado previamente un control directo por parte de la Plataforma Digital sobre sus colaboradores, sí se ha identificado la presencia de un control indirecto, a razón de la imposición de sanciones a los colaboradores por posibles “incumplimientos”.

Ha podido verificarse que la Plataforma Uber sanciona a sus colaboradores que rechazan continuamente los servicios que les fueren derivados. Es decir, la Plataforma interpreta dicho rechazo como un incumplimiento de sus labores y, consecuentemente, sanciona a los colaboradores infractores con la desactivación temporal o permanente de la cuenta.

**TABLA N° 14-6**

<b>Colaborador</b>	<b>¿Existen sanciones por el rechazo continuo de encargos derivados?</b>	<b>Comentarios</b>
Colaborador A	Sí	<ul style="list-style-type: none"><li>• Desactivación de la cuenta.</li></ul>
Colaborador B	Sí	<ul style="list-style-type: none"><li>• Desactivación de la cuenta.</li></ul>
Colaborador C	Sí	<ul style="list-style-type: none"><li>• Desactivación de la cuenta.</li></ul>

No obstante, de manera paralela, se ha advertido que la Plataforma bajo comentario no sanciona de ninguna manera a aquellos colaboradores que se mantengan “desactivados” del aplicativo virtual por períodos prolongados de tiempo, o que no cumplan con una cantidad mínima de servicios ejecutados.

**TABLA N° 14-7**

Colaborador	¿Existen sanciones por la desactivación prolongada?	¿Existen sanciones por el no cumplimiento de una cantidad mínima de horas de servicios?
Colaborador A	No	No
Colaborador B	No	No
Colaborador C	No	No

En otras palabras, los colaboradores sí cuentan con libertad para definir qué días se “activarán” en la Plataforma Uber y prestarán servicios. La incidencia sobre el nivel de libertad de estos colaboradores radica en la posibilidad de rechazar encargos de manera indiscriminada y continua.

#### **F) Entrega de herramientas de trabajo**

Finalmente, se verifica que la Plataforma Uber no proporciona ninguna herramienta de trabajo a sus colaboradores, ni les otorga material distintivo de la marca Uber cuya utilización sea obligatoria.

**TABLA N° 14-8**

Colaborador	¿Se hace entrega de alguna herramienta de trabajo?	¿Se hace entrega de algún material distintivo de la marca?
Colaborador A	No	No
Colaborador B	No	No
Colaborador C	No	No

#### **G) Análisis jurídico-laboral**

A manera de resumen, se puede identificar que la Plataforma Uber exhibe en la realidad los siguientes indicios de subordinación:

- Si bien no existe una jornada de trabajo u horario de trabajo definidos por la Plataforma Digital, los colaboradores tienen una tendencia a prestar servicios por jornadas prolongadas de tiempo, inclusive mayor a ocho horas diarias.

Lo indicado siendo que, de prestar servicios por períodos menores de tiempo, los ingresos percibidos no resultarían suficientes para sustentar sus gastos de vida.

Resulta cierto que la Plataforma Digital no exige a los colaboradores dicha labor extendida en el tiempo. Sin embargo, la realidad económica bajo la cual se desenvuelve la Plataforma y el nivel de ingresos de los colaboradores les obligan tácitamente a cumplir jornadas mayores a la máxima legal.

- Se observa la presencia de un poder de dirección por parte de la Plataforma Digital, basada en las instrucciones y pautas que se da a los colaboradores sobre cómo deberán desarrollar sus servicios.

Ello también se advierte de las capacitaciones e inducciones que se realizan a los colaboradores.

- Igualmente, se verifica la existencia de un poder de fiscalización y sanción por parte de la Plataforma Digital. Sin perjuicio del hecho que los colaboradores en principio cuentan con libertad para seleccionar qué encargos desean realizar y cuáles no, la Plataforma sanciona a aquellos que rechazan continuamente tales encargos.

En otras palabras, un colaborador se encontrará impedido de rechazar determinada cantidad de encargos de manera continua. Proceder de tal manera implicará la desactivación temporal de su cuenta, inhabilitándolo de ejecutar servicios a través de la Plataforma.

- En los casos analizados, se ha corroborado la presencia de la continuidad en la prestación de servicios, teniendo los colaboradores encuestados más de seis meses continuos de labor al interior de la Plataforma Uber.

Pese a que la presente no podrá ser calificada como un indicio de subordinación generalizado, resulta relevante mencionarlo, por cuanto que demuestra que sí cabe la continuidad de servicios en las Plataformas Digitales de la *Gig Economy*.

Adicional a los indicios expuestos, cabe recordar que previamente se ha identificado como indicio de subordinación la existencia de sanciones por parte de la Plataforma Digital a sus colaboradores, a razón del nivel de calificaciones negativas que se pueda tener; sanciones consistentes en la desactivación de la cuenta del colaborador.

Con relación a los indicios de ajenidad, por la propia naturaleza de la Plataforma Uber, se exhibe la totalidad de manifestaciones de aquella; esto es, de la ajenidad en los riesgos, en los beneficios, en el mercado y en el control de la organización productiva.

Ahora bien, con respecto a los elementos de autonomía que presenta la Plataforma Digital Uber, se verifica que aquél de mayor relevancia consiste en la flexibilidad con que cuentan los colaboradores para activarse o desactivarse de la Plataforma a discreción.

Por su lado, aquellos indicios de autonomía que se describieron previamente al analizarse desde un punto de vista teórico la Plataforma Uber, no se configuran en la realidad. Según se ha podido apreciar, no existe una plena libertad en la selección de clientes a los cuales ofrecer servicios, ni existe una libertad íntegra sobre cómo desarrollar tales servicios.

La Plataforma Uber no ejerce ningún tipo de control sobre sus colaboradores fuera del ámbito de esta. Sin embargo, una vez que se “activan” en aquella, se someten a la esfera de control del titular de la Plataforma.

Teniendo presente el análisis expuesto y el cómo se desenvuelve la Plataforma Uber respecto a sus colaboradores en la realidad, consideramos que sí nos encontramos ante relaciones de naturaleza laboral, mismas que deberían ingresar al marco legal del Derecho Laboral.

### **7.2.2. Encuestas de InDriver**

Seguidamente se detallan los diversos resultados de las encuestas realizadas a los colaboradores de la Plataforma Digital InDriver, siguiendo la metodología utilizada para exponer aquellos de la Plataforma Digital Uber.

## A) Situación de los colaboradores

De manera similar a lo acontecido en las encuestas de Uber, se determinó que, mayoritariamente, los colaboradores no desarrollan sus servicios de manera exclusiva en la Plataforma InDriver. Contrario a ello, tienen presencia también en otras Plataformas Digitales del mismo giro de negocio.

**TABLA N° 15-1**

Colaborador	¿En cuántas Plataformas Digitales trabaja?	¿Trabaja en alguna de las siguientes Plataformas Digitales?			
		Uber	Rappi	PedidosYa	Otros
Colaborador D	1	No	No	No	No
Colaborador E	3	Sí	No	No	Sí
Colaborador F	3	Sí	No	No	Sí

Del mismo modo, se obtuvo como resultado que, en mayor medida, los colaboradores mantienen a las Plataformas Digitales de la *Gig Economy* como única fuente de ingresos.

Por su parte, respecto a la antigüedad que mantienen en la Plataforma InDriver, únicamente un colaborador contaba con más de doce meses de permanencia. Lo indicado puede fundarse en que la Plataforma en cuestión ingresó al mercado peruano en el año 2018. Sin perjuicio de ello, igualmente se verifica una permanencia y continuidad en la Plataforma.

**TABLA N° 15-2**

Colaborador	¿Mantiene otro trabajo remunerado, distinto a las Plataformas Digitales?	¿Qué antigüedad mantiene en la Plataforma Digital?			
		1 a 3 meses	4 a 6 meses	6 a 12 meses	Más de 12 meses
Colaborador D	No	-	-	-	Sí
Colaborador E	Sí	-	Sí	-	-
Colaborador F	No	-	Sí	-	-

## B) Frecuencia en la ejecución de servicios

Similar a lo acontecido con Uber, los colaboradores encuestados de la Plataforma InDriver también ejecutan servicios de manera diaria, buscando la generación de mayores ingresos. Para ello, mayoritariamente, cumplen jornadas superiores a la máxima establecida legalmente.

**TABLA N° 15-3**

Colaborador	¿Con qué frecuencia proporciona servicios? (semanalmente)				¿Cuántas horas trabaja en promedio por día?			
	7 días	5 a 6 días	3 a 4 días	1 a 2 días	1 a 3 horas	4 a 7 horas	8 a 12 horas	Más de 12 horas
Colaborador D	Sí	-	-	-	-	-	Sí	-
Colaborador E	Sí	-	-	-	Sí	-	-	-
Colaborador F	Sí	-	-	-	-	-	-	Sí

## C) Existencia de directivas e instrucciones

Los colaboradores encuestados refirieron que la Plataforma InDriver les requiere el cumplimiento de determinados parámetros durante la ejecución de sus servicios, calificándolo como “recomendaciones” para la obtención de calificaciones positivas. Lo indicado por medio de comunicaciones virtuales a sus correos electrónicos registrados, o a través del propio aplicativo virtual de la Plataforma.

De igual modo, refirieron haber recibido capacitaciones e inducciones sobre el modo de prestar sus servicios, una vez que su solicitud de ingreso como colaborador fue aprobada.

**TABLA N° 15-4**

Colaborador	¿Se le solicita cumplimiento de instrucciones?	Comentarios	¿Ha recibido alguna capacitación o inducción?
Colaborador D	Sí	<ul style="list-style-type: none"><li>• Mantener un trato respetable con los usuarios.</li><li>• Cumplir protocolos ligados al COVID-19.</li></ul>	Sí
Colaborador E	Sí	<ul style="list-style-type: none"><li>• Mantener un trato respetable con los usuarios.</li><li>• Cumplir protocolos ligados al COVID-19.</li></ul>	Sí
Colaborador F	Sí	<ul style="list-style-type: none"><li>• Mantener un trato respetable con los usuarios.</li><li>• Cumplir protocolos ligados al COVID-19.</li></ul>	Sí

Según se observa, a diferencia de lo identificado en Uber, la Plataforma InDriver efectivamente se limita a proporcionar recomendaciones genéricas. No solicita la adopción de determinadas conductas o el cumplimiento de actividades específicas.

#### **D) Control sobre el desarrollo del servicio**

Ha sido posible identificar que la Plataforma InDriver ejerce cierto nivel de control sobre el modo que los colaboradores prestan sus servicios.

En principio, aquellos cuentan con la libertad de determinar qué encargos aceptar y qué encargos rechazar, similar a la Plataforma Uber. Sin embargo, InDriver se diferencia en el hecho que la frecuencia bajo la cual proporcionan servicios los colaboradores sí influye sobre las calificaciones de estos últimos.

Es decir, si bien los colaboradores podrán determinar libremente qué servicios ejecutar, estarán obligados a proporcionar aquellos bajo una determinada periodicidad establecida por la Plataforma. Caso contrario, la calificación de aquellos podría verse afectada y, consecuentemente, su nivel de acceso a futuros servicios.



**TABLA N° 15-5**

<b>Colaborador</b>	<b>¿Cuenta con la posibilidad de aceptar libremente qué encargos ejecutar?</b>	<b>¿El nivel de sus calificaciones se vincula a la frecuencia de servicios ejecutados?</b>
Colaborador D	Sí	Sí
Colaborador E	Sí	Sí
Colaborador F	Sí	Sí

### **E) Imposición de sanciones**

De manera complementaria a lo indicado en el punto precedente, se identifica que la Plataforma Digital InDriver sí aplica sanciones en determinados supuestos.

En primer lugar, sanciona a aquellos colaboradores que se han mantenido “desactivados” de la Plataforma por un período de tiempo prolongado. Según lo señalado, la sanción aplicable consiste en la reducción de la calificación del colaborador.

En ese sentido, indirectamente, la Plataforma requiere a sus colaboradores que presten servicios de manera frecuente y periódica, manteniéndose activos en su sistema virtual.

En segundo lugar, se verifica que InDriver sanciona también a los colaboradores que rechazan continuamente los servicios que les fueren derivados; de manera similar a la Plataforma Uber.

**TABLA N° 15-6**

Colaborador	¿Existen sanciones por la desactivación prolongada?	Comentarios	¿Existen sanciones por el rechazo continuo de encargos derivados?	Comentarios
Colaborador D	Sí	<ul style="list-style-type: none"><li>Reducción de calificaciones.</li></ul>	Sí	<ul style="list-style-type: none"><li>Desactivación de la cuenta.</li></ul>
Colaborador E	Sí	<ul style="list-style-type: none"><li>Reducción de calificaciones.</li></ul>	Sí	<ul style="list-style-type: none"><li>Desactivación de la cuenta.</li></ul>
Colaborador F	Sí	<ul style="list-style-type: none"><li>Reducción de calificaciones.</li></ul>	Sí	<ul style="list-style-type: none"><li>Desactivación de la cuenta.</li></ul>

Resulta pertinente señalar que, de otro lado, la Plataforma InDriver no sanciona a los colaboradores en función al no cumplimiento de una cantidad mínima de horas de servicios. Vale decir, si bien exige la ejecución de servicios bajo una determinada periodicidad, no requiere el cumplimiento de una jornada de trabajo propiamente dicho.

**TABLA N° 15-7**

Colaborador	¿Existen sanciones por el no cumplimiento de una cantidad mínima de horas de servicios?
Colaborador D	No
Colaborador E	No
Colaborador F	No

#### **F) Entrega de herramientas de trabajo**

Al igual que la Plataforma Uber, la Plataforma InDriver no proporciona ninguna herramienta de trabajo a sus colaboradores, ni les otorga material distintivo de la marca InDriver cuya utilización sea obligatoria.

**TABLA N° 15-8**

Colaborador	¿Se hace entrega de alguna herramienta de trabajo?	¿Se hace entrega de algún material distintivo de la marca?
Colaborador D	No	No
Colaborador E	No	No
Colaborador F	No	No

### **G) Análisis jurídico-laboral**

Encontrándonos ante una Plataforma Digital similar a la Plataforma Uber, que se desenvuelve en el mismo giro de negocio, se verifica que los indicios de subordinación presentes en aquella son análogos a la de esta última. Al respecto, a continuación el resumen de los indicios identificados en la Plataforma InDriver:

- En determinada medida, se verifica la necesidad inherente de los colaboradores de prestar servicios de manera continua y prolongada.

No obstante, según se dictaminó previamente, lo indicado no se basa en una exigencia directa de la Plataforma Digital. Se funda en la necesidad de los colaboradores, creada por la propia metodología de negocio de la Plataforma, que asegura ingresos mínimos por servicio ejecutado.

- Imposibilidad de los colaboradores de determinar con total libertad qué encargos desean realizar y cuáles no. Lo señalado siendo que mantener una baja periodicidad de servicios ejecutados puede influir negativamente sobre las calificaciones del colaborador.

En base a ello, el colaborador contará con libertad de prestar servicios a discreción únicamente si, de manera paralela, asegura una frecuencia mínima en la ejecución de sus servicios.

- Imposición de sanciones a los colaboradores, consistentes en la reducción del nivel de calificación por haberse mantenido “desactivado” de la Plataforma

Digital por un período de tiempo prolongado, o por haber rechazado de manera continua los servicios que le fueren derivados.

- De manera análoga a la Plataforma Uber y – certeramente – a otras Plataformas *Gig*, se observa la presencia de una continuidad en la prestación de servicios.

En el apartado de las manifestaciones de la ajenidad, a diferencia de la Plataforma Uber, la Plataforma InDriver exhibe manifestaciones vinculadas a la ajenidad en los riesgos, en los beneficios, y, en determinado nivel, en el control de la organización productiva.

Sin embargo, los colaboradores no son ajenos a su desarrollo propio en el mercado, ni son ajenos plenamente, según se ha señalado en el párrafo precedente, en el control de su organización productiva. Lo indicado se funda principalmente en el hecho que los colaboradores cuentan con capacidad de determinar los precios a cobrar por cada servicio ejecutado, al mismo tiempo que no requieren utilizar ningún tipo de distintivo de la Plataforma Digital.

Respecto a los elementos de autonomía, se identifica la inexistencia de políticas, instrucciones o pautas sobre cómo deberán desarrollar sus servicios los colaboradores, encontrándose estos últimos habilitados de determinar unilateralmente cómo los llevarán a cabo.

El indicio de autonomía vinculado a la libertad de selección de clientes, identificado en el análisis teórico de la Plataforma, conforme ha podido ser advertido, ha sido dejado sin efectos; toda vez que ello no se condice con la realidad.

En virtud de lo expuesto, se observa que la Plataforma InDriver no limita el control que ejerce sobre los colaboradores al momento que estos se encuentran “activados” en la propia Plataforma. Aplica también dicho control cuando estos se encuentran “desactivados”, siendo que sanciona la “desactivación” prolongada en el tiempo.

Ello permite dilucidar que los colaboradores no cuentan con autonomía plena para determinar cuándo desarrollar servicios. Se encuentran sujetos a las limitaciones antes señaladas.

Ahora bien, la Plataforma bajo comentario se diferencia significativamente de otras del mismo giro de negocio en el hecho que sí otorga total libertad a los colaboradores en determinar el cómo se desarrollarán en el mercado. La Plataforma InDriver permite a sus colaboradores fijar las tarifas que aplicarán por cada servicio, siendo estos quienes deciden sobre sus propios ingresos.

Aunado a ello, se ha podido corroborar que el titular de la Plataforma InDriver no cuenta con poder de dirección sobre los colaboradores, siendo que no determina el cómo deberán desarrollar sus servicios.

Tales elementos de autonomía, mismos que consideramos sustanciales para calificar la naturaleza de un servicio, permiten concluir que nos encontramos efectivamente ante relaciones de naturaleza civil.

Se verifica una notoria inclinación hacia las relaciones de trabajo dependiente, mas consideramos que no resultan suficientes los indicios de laboralidad identificados para afirmar que nos encontramos ante un servicio de naturaleza laboral.

### **7.2.3. Encuestas de PedidosYa**

Seguidamente se detallan los diversos resultados de las encuestas realizadas a los colaboradores de la Plataforma Digital PedidosYa.

#### **A) Situación de los colaboradores**

Siguiendo la línea de las otras Plataformas ya analizadas, se continúa con la marcada tendencia de los colaboradores de prestar servicios en diversas Plataformas Digitales de la *Gig Economy*, no limitándose únicamente a una.

**TABLA N° 16-1**

Colaborador	¿En cuántas Plataformas Digitales trabaja?	¿Trabaja en alguna de las siguientes Plataformas Digitales?			
		Uber	InDriver	Rappi	Otros
Colaborador G	2	No	No	Sí	No
Colaborador H	2	No	No	Sí	No
Colaborador I	3	No	No	Sí	Sí

Por su parte, respecto a las fuentes de ingresos, en el presente caso se concluyó que los colaboradores únicamente desarrollan servicios remunerados en las Plataformas Digitales de la *Gig Economy*.

Con relación a la antigüedad que mantienen los colaboradores en la Plataforma PedidosYa, se verifica que, en su totalidad, cuentan con máximo tres meses de permanencia. Según lo informado por cada colaborador, ello se justifica en el reciente ingreso al mercado peruano de la Plataforma aludida. Antes de ello, los colaboradores encuestados venían desarrollando servicios en la Plataforma Glovo – reemplazada por PedidosYa – por períodos mayores a doce meses.

**TABLA N° 16-2**

Colaborador	¿Mantiene otro trabajo remunerado, distinto a las Plataformas Digitales?	¿Qué antigüedad mantiene en la Plataforma Digital?			
		1 a 3 meses	4 a 6 meses	6 a 12 meses	Más de 12 meses
Colaborador G	No	Sí	-	-	-
Colaborador H	No	Sí	-	-	-
Colaborador I	No	Sí	-	-	-

## **B) Frecuencia en la ejecución de servicios**

Respecto a la frecuencia en la ejecución de servicios, es de recordar que la Plataforma PedidosYa habilita determinadas franjas horarias para que sus colaboradores presten servicios en aquella, en función al nivel de sus calificaciones.

En ese sentido, la periodicidad bajo la cual se “activan” en la Plataforma los colaboradores y prestan servicios se encuentra muchas veces limitada por las referidas franjas horarias. Lo indicado conlleva a que los colaboradores, ocasionalmente, busquen servicios en otras Plataformas Digitales del mismo rubro.

En el caso específico de la Plataforma PedidosYa, se han obtenido los siguientes resultados:

**TABLA N° 16-3**

Colaborador	¿Con qué frecuencia proporciona servicios? (semanalmente)				¿Cuántas horas trabaja en promedio por día?			
	7 días	5 a 6 días	3 a 4 días	1 a 2 días	1 a 3 horas	4 a 7 horas	8 a 12 horas	Más de 12 horas
Colaborador G	Sí	-	-	-	-	Sí	-	-
Colaborador H	-	-	Sí	-	-	Sí	-	-
Colaborador I	-	Sí	-	-	-	-	Sí	-

### **C) Existencia de directivas e instrucciones**

Se ha podido advertir que las Plataforma Digital PedidosYa no exige a sus colaboradores el cumplimiento de lineamientos y/o instrucciones. Esta únicamente alude a recomendaciones de carácter genérico, vinculadas al respeto de las normas de tránsito y a los protocolos sanitarios frente al COVID-19.

La misma conclusión ha sido obtenida respecto a las capacitaciones e inducciones iniciales que se aplican a los colaboradores, al momento de registrarse a la Plataforma Digital.

**TABLA N° 16-4**

Colaborador	¿Se le solicita cumplimiento de instrucciones?	Comentarios	¿Ha recibido alguna capacitación o inducción?
Colaborador G	No	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cumplir protocolos ligados al COVID-19.</li> </ul>	Sí
Colaborador H	No	<ul style="list-style-type: none"> <li>Respetar normas de tránsito.</li> <li>Cumplir protocolos ligados al COVID-19.</li> </ul>	Sí
Colaborador I	No	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cumplir protocolos ligados al COVID-19.</li> </ul>	Sí

**D) Control sobre el desarrollo del servicio**

Según se determinó en la presente investigación, la Plataforma PedidosYa establece una serie de controles sobre sus colaboradores, mismo que aducimos inclinaba significativamente la balanza hacia la existencia de una relación laboral.

Con la finalidad de determinar la veracidad y alcance de dicho control, la encuesta practicada contenía diversas interrogantes directas en relación a ello.

**TABLA N° 16-5**

Conceptos	Colaborador G	Colaborador H	Colaborador I
¿Cuenta con la posibilidad de aceptar qué encargos realizar?	Sí	Sí	Sí
¿Mantener una frecuencia baja de servicios afecta el nivel de las calificaciones?	Sí	Sí	Sí
¿El nivel de las calificaciones influye sobre la cantidad de turnos que puede reservar?	Sí	Sí	Sí
¿Tiene conocimiento si se derivan servicios a los colaboradores que se “activan” fuera de las franjas horarias?	No	No	No
¿Tiene conocimiento si es posible “activarse” y proporcionar servicios sin la necesidad de asistir a la “zona de logueo” o “zona de conexión”?	No	No	No



Dichos resultados permiten entrever que, de manera indirecta, la Plataforma PedidosYa establece sobre sus colaboradores la obligación de prestar servicios de manera continua y permanente. Ello en caso que estos deseen percibir ingresos razonables y estables.

Lo indicado se funda en el hecho que de desear los colaboradores adquirir mayores franjas horarias para prestar servicios, deberán mantener un nivel de calificaciones elevado; para lo cual, de manera paralela, deberán mantener una frecuencia elevada de servicios ejecutados.

De otro lado, se ha podido observar que la Plataforma en cuestión efectivamente establece una suerte de jornada laboral, siendo que el colaborador únicamente podrá prestar servicios en el transcurso de esta. Aquellos colaboradores que deseen “activarse” fuera de la franja horaria que les corresponda no les serán derivados servicios.

## **E) Imposición de sanciones**

Bajo la línea del nivel de control a que se ha hecho referencia precedentemente, se ha identificado que la Plataforma PedidosYa aplica una misma sanción a sus colaboradores: la reducción del nivel de calificación.

Y es que es a través de dicho nivel de calificación que los colaboradores tendrán acceso a una mayor cantidad de servicios y, consecuentemente, a una mayor cantidad de ingresos.

En base a ello, la reducción del nivel de calificación sí representa efectivamente una sanción de suma importancia en el modelo de negocio que nos encontramos investigando, al mismo tiempo que demuestra un rol fiscalizador y sancionador por parte del titular de la Plataforma.

**TABLA N° 16-6**

Concepto	Colaborador G	Colaborador H	Colaborador I
¿Tiene conocimiento si la Plataforma Digital aplica sanciones por una desactivación prolongada?	Sí	No	Sí
¿Tiene conocimiento si la Plataforma Digital aplica sanciones por el no cumplimiento de una cantidad mínima de horas de servicios?	Sí	Sí	Sí
¿Tiene conocimiento si la Plataforma Digital aplica sanciones por el rechazo continuo de encargos derivados?	No	No	No

En este punto cabe reiterar que aquellos supuestos donde se ha consignado sí se configura una sanción, ello se debe a la consecuencia inherente de no mantener una frecuencia elevada en la ejecución de servicios, aludida previamente.

Es decir, la Plataforma Digital no establece como política la imposición de sanciones por la desactivación prolongada de la Plataforma, o por el no cumplimiento de una cantidad mínima de horas de servicios. La consecuencia de dichos supuestos es la reducción del nivel de calificación, por no mantener un promedio elevado de servicios.

#### **F) Entrega de herramientas de trabajo**

Finalmente, se ha identificado que la Plataforma PedidosYa sí otorga material distintivo de obligatoria utilización a sus colaboradores. Este representa específicamente los contenedores que los colaboradores utilizan para el guardado de los bienes que fueren a transportar.

Con relación a la entrega de herramientas de trabajo, actualmente la Plataforma no proporciona ninguna a sus colaboradores. Sin embargo, dos de los colaboradores encuestados refirieron que la Plataforma se encuentra próxima a hacer entrega de “tarjetas” a sus colaboradores; destinadas a la compra de bienes solicitados por los usuarios en el desarrollo de los servicios.

**TABLA N° 16-7**

Colaborador	¿Se hace entrega de alguna herramienta de trabajo?	¿Se hace entrega de algún material distintivo de la marca?
Colaborador G	No	Sí
Colaborador H	No	Sí
Colaborador I	No	Sí

## **H) Análisis jurídico-laboral**

La encuesta practicada ha permitido verificar la configuración de diversos indicios de subordinación en el modo que los servicios se desarrollan en la Plataforma PedidosYa:

- Según lo destacado en el análisis teórico sobre la Plataforma en cuestión, se verifica el cumplimiento de un horario de trabajo por parte de los colaboradores, consistente en las franjas horarias que la Plataforma habilita para el desarrollo de servicios.
- Se exhibe la presencia de un alto nivel de control sobre los colaboradores, basado en las calificaciones que se otorgan a estos.

El nivel de calificación de los colaboradores es la vía que les permite acceder a mayores franjas horarias para prestar servicios; vale decir, es el mecanismo que les asegurará mayor o menor cantidad de ingresos.

Con el objetivo de dirigir y fiscalizar a los colaboradores, PedidosYa sanciona con la reducción del nivel de calificaciones el desarrollo de servicios con baja frecuencia, sea que el colaborador se encuentre “activo” o no al interior de la Plataforma. En otras palabras, aquellos colaboradores que mantengan una “desconexión” prolongada de la Plataforma, o que no desarrollen mayor cantidad de servicios durante sus franjas horarias, serán sancionados con la reducción de sus calificaciones y, consecuentemente, con la reducción de sus ingresos.

Aunado a ello, se identifica que la posibilidad de los colaboradores de seleccionar a qué clientes proporcionar servicios no representa en realidad una liberalidad. Siendo que los colaboradores cuentan con períodos limitados de tiempo para proporcionar servicios – al no habilitarse el desarrollo de actividades fuera de las franjas horarias reservadas –, estos se encuentran obligados tácitamente de aceptar todo aquél servicio que les fuere derivado. Caso contrario, existirá el riesgo de no cumplir con la periodicidad exigida por la Plataforma y ser objeto de sanciones.

- Adicional a la propia Plataforma Digital, que es la herramienta esencial para el desarrollo de servicios, se verifica que PedidosYa se encuentra planteando la entrega de “tarjetas” a sus colaboradores.

Encontrándose destinadas a ser usadas por los colaboradores para la adquisición de bienes y/o productos de los clientes durante la ejecución de servicios, se deduce que representarían efectivamente herramientas de trabajo.

No obstante, cabe reiterar que la principal herramienta de trabajo es la propia Plataforma Digital, esto es, el aplicativo virtual o hardware.

Con relación a las manifestaciones de la ajenidad, la Plataforma PedidosYa exhibe estas en su totalidad: ajenidad en los riesgos, en los beneficios, en el mercado y en el control de la organización productiva. Inclusive, la Plataforma en cuestión exige a sus colaboradores portar elementos distintivos que los vincule a la organización.

Lo expuesto hasta este punto permite dilucidar que la Plataforma PedidosYa no cuenta con elementos de autonomía sustanciales que puedan justificar una mera relación civil-comercial. Nos encontramos ante una figura de negocio que incide profundamente en el modo que los colaboradores desarrollan sus servicios, configurándose una diversidad de indicios de subordinación y ajenidad que, analizados en su conjunto, permiten concluir que nos encontramos ante una relación de naturaleza laboral.

#### 7.2.4. Encuestas de Rappi

Finalmente, a modo de conclusión del presente Capítulo, se detalla a continuación los resultados de las encuestas realizadas a los colaboradores de la Plataforma Digital Rappi.

##### A) Situación de los colaboradores

Demostrando la inclinación y tendencia de los colaboradores a prestar servicios en más de una Plataforma Digital, los colaboradores encuestados de la Plataforma Rappi han dejado por sentado que esta última no representa la única en la cual desarrollan actividades.

**TABLA N° 17-1**

Colaborador	¿En cuántas Plataformas Digitales trabaja?	¿Trabaja en alguna de las siguientes Plataformas Digitales?			
		Uber	InDriver	Rappi	Otros
Colaborador J	3	No	No	Sí	Sí
Colaborador K	2	No	No	Sí	No
Colaborador L	3	No	No	Sí	Sí

Con relación a la fuente de ingresos de los colaboradores encuestados, estos confirmaron que no desarrollan actividades remuneradas adicionales a aquellas que ejecutan en las Plataformas Digitales de la *Gig Economy*. Esta novedosa variante del modelo de negocio de plataformas representa su única fuente de ingresos.

Por su parte, respecto al período de tiempo que vienen prestando servicios en la Plataforma Rappi, se verificó que la totalidad de encuestados mantiene una continuidad en el vínculo existente con aquella, contando con seis o más meses de servicios.

**TABLA N° 17-2**

Colaborador	¿Mantiene otro trabajo remunerado, distinto a las Plataformas Digitales?	¿Qué antigüedad mantiene en la Plataforma Digital?			
		1 a 3 meses	4 a 6 meses	6 a 12 meses	Más de 12 meses
Colaborador J	No	-	-	Sí	-
Colaborador K	No	-	-	-	Sí
Colaborador L	No	-	-	-	Sí

**B) Frecuencia en la ejecución de servicios**

Al igual que la Plataforma PedidosYa, la Plataforma Digital Rappi habilita determinadas franjas horarias para que sus colaboradores presten servicios en aquella, en función al nivel de sus calificaciones.

En base a ello, la periodicidad bajo la cual prestan servicios los colaboradores se sujeta a las franjas horarias que tengan disponibles.

En el caso específico de la Plataforma Rappi, se observan los siguientes resultados en cuanto a la periodicidad de actividades:

**TABLA N° 17-3**

Colaborador	¿Con qué frecuencia proporciona servicios? (semanalmente)				¿Cuántas horas trabaja en promedio por día?			
	7 días	5 a 6 días	3 a 4 días	1 a 2 días	1 a 3 horas	4 a 7 horas	8 a 12 horas	Más de 12 horas
Colaborador J	-	Sí	-	-	-	-	Sí	-
Colaborador K	Sí	-	-	-	-	-	Sí	-
Colaborador L	-	Sí	-	-	-	-	-	Sí

**C) Existencia de directivas e instrucciones**

Los colaboradores encuestados refirieron no recibir instrucciones o pautas sobre cómo desenvolverse, por parte de la Plataforma Digital.

Respecto a la existencia de capacitaciones e inducciones, los colaboradores encuestados únicamente refirieron aquella que reciben al registrarse en la Plataforma por primera vez.

A través de esta, se brindan nociones sobre cómo utilizar el aplicativo virtual inherente a la Plataforma, así como los parámetros generales bajo los cuales deberán desarrollarse los servicios.

**TABLA N° 17-4**

Colaborador	¿Se le solicita cumplimiento de instrucciones?	Comentarios	¿Ha recibido alguna capacitación o inducción?
Colaborador J	No	<ul style="list-style-type: none"> <li>Respetar a los clientes.</li> </ul>	Sí
Colaborador K	No	<ul style="list-style-type: none"> <li>Respetar normas de tránsito.</li> </ul>	Sí
Colaborador L	No	<ul style="list-style-type: none"> <li>Respetar a los clientes.</li> </ul>	Sí

#### **D) Control sobre el desarrollo del servicio**

Similar a la Plataforma PedidosYa, la Plataforma Digital Rappi ejerce una diversidad de controles sobre sus colaboradores, dirigiendo y fiscalizando el desarrollo de servicios.

En base a ello, corresponde corroborar en qué nivel se produce dicho control en la realidad.

Lo indicado por cuanto que, según se dictaminó previamente al hacerse la evaluación teórica, el ejercicio de tales actos denota una significativa inclinación hacia la presencia de relaciones de naturaleza laboral. En ese sentido, verificarse su configuración en la realidad facilitará determinar si corresponde aplicar el marco legal del Derecho Laboral a la Plataforma bajo comentario o no.

**TABLA N° 17-5**

Conceptos	Colaborador J	Colaborador K	Colaborador L
¿Cuenta con la posibilidad de aceptar qué encargos realizar?	Sí	Sí	Sí
¿Mantener una frecuencia baja de servicios afecta el nivel de las calificaciones?	Sí	No	Sí
¿El nivel de las calificaciones influye sobre la cantidad de turnos que puede reservar?	Sí	Sí	Sí
¿Tiene conocimiento si se derivan servicios a los colaboradores que se “activan” fuera de las franjas horarias?	No	No	No
¿Tiene conocimiento si es posible “activarse” y proporcionar servicios sin la necesidad de asistir a la “zona de logueo” o “zona de conexión”?	No	No	No

Los resultados obtenidos permiten arribar a la misma conclusión que se obtuvo en el análisis de la Plataforma PedidosYa: Rappi exige a sus colaboradores, de manera tácita e indirecta, la prestación de servicios continua y permanente. No cumplir con ello acarreará en un menor acceso a cupos de trabajo y, consecuentemente, a la generación de menores ingresos.

Ahora bien, según se estableció anteriormente, la Plataforma Rappi establece en sus políticas internas que los colaboradores podrán prestar servicios inclusive fuera de la franja horaria inherente a los cupos. Sin embargo, los colaboradores encuestados refirieron que, si bien pueden “activarse” en la Plataforma fuera de dichas franjas horarias, no se les deriva servicio alguno.

Lo indicado denota que, similar a la Plataforma PedidosYa, nos encontramos ante una suerte de jornada laboral de obligatorio cumplimiento, fuera de la cual no resulta posible prestar servicio alguno.



## E) Imposición de sanciones

La Plataforma Rappi también se caracteriza por sancionar a sus colaboradores por la configuración de determinados supuestos, consistiendo dicha sanción principalmente en la reducción del nivel de calificación.

Reducir dicho nivel implica limitar el acceso a los colaboradores a los cupos de trabajo, restando significativamente los ingresos que pudieren percibir a través de la Plataforma.

Inclusive, en determinados supuestos – como es el mantener un nivel de calificación bajo –, los colaboradores podrían ser sancionados con la desactivación de su cuenta en la Plataforma Digital.

**TABLA N° 17-6**

Concepto	Colaborador J	Colaborador K	Colaborador L
¿Tiene conocimiento si la Plataforma Digital aplica sanciones por una desactivación prolongada?	Sí	Sí	Sí
¿Tiene conocimiento si la Plataforma Digital aplica sanciones por el no cumplimiento de una cantidad mínima de horas de servicios?	No	Sí	Sí
¿Tiene conocimiento si la Plataforma Digital aplica sanciones por el rechazo continuo de encargos derivados?	No	Sí	Sí

Según se señaló precedentemente, la sanción que acarrea el incurrir en alguno de los supuestos expuestos consiste mayoritariamente en la reducción del nivel de calificación, mismo que representa el pilar sobre el cual se define en qué medida podrá desenvolverse un colaborador.

## F) Entrega de herramientas de trabajo

Finalmente, se ha corroborado que la Plataforma Rappi otorga material distintivo a sus colaboradores, mismo que deberán portar durante la ejecución de servicios. Dicho

material distintivo corresponde a los contenedores que los colaboradores utilizan para el guardado de los bienes que fueren a transportar.

De otro lado, se verificó que la Plataforma Rappi entrega a sus colaboradores la denominada “Tarjeta Rappi”, misma que aquellos deberán utilizar para la adquisición de bienes y/o productos de los clientes solicitantes, en aquellos supuestos que estos últimos fueren a cancelar el servicio en efectivo.

**TABLA N° 17-7**

Colaborador	¿Se hace entrega de alguna herramienta de trabajo?	¿Se hace entrega de algún material distintivo de la marca?
Colaborador J	Sí	Sí
Colaborador K	Sí	Sí
Colaborador L	Sí	Sí

#### **I) Análisis jurídico-laboral**

Los resultados de las encuestas practicadas a los colaboradores han permitido corroborar la configuración de diversos indicios de subordinación, mismos que fueron identificados previamente en el análisis teórico realizado sobre la Plataforma Rappi. Lo indicado según se describe a continuación, advirtiéndose, además, que tales indicios resultan análogos a aquellos identificados en la Plataforma PedidosYa:

- Se verifica la existencia de un horario de trabajo aplicable a los colaboradores, consistente en las franjas horarias que la Plataforma habilita para el desarrollo de servicios.
- Se identifica la presencia de un alto nivel de control sobre los colaboradores, sustentado en la existencia de sanciones consistentes en la reducción del nivel de calificación o “desactivación” de la cuenta.

Para ello, según se ha descrito, tales sanciones resultan aplicables a partir de la no ejecución de servicios acorde a determinada frecuencia, sea que el colaborador se encuentre “activo” o no al interior de la Plataforma.

Adicionalmente, al igual que la Plataforma PedidosYa, se observa que los colaboradores no cuentan con la capacidad plena de seleccionar a qué clientes proporcionar servicios y a cuáles no, por cuanto que existe una obligación tácita de aceptar todo aquel servicio que les fuere derivado.

- La Plataforma Rappi entrega a sus colaboradores una herramienta de trabajo adicional para el desarrollo de sus servicios, consistente en la “tarjeta Rappi”; esto es, una tarjeta que permite la adquisición de bienes y/o productos de los clientes durante la ejecución de servicios.

Sobre ello, resulta pertinente reiterar que la principal herramienta de trabajo es la propia Plataforma Digital.

Respecto a las manifestaciones de ajenidad que exhibe la Plataforma Rappi, se concluye que aquellas se configuran en su totalidad: ajenidad en los riesgos, en los beneficios, en el mercado y en el control de la organización productiva. Lo indicado en función de la propia naturaleza de la Plataforma y de lo descrito previamente en la presente investigación.

Por tanto, nuevamente, resulta válido concluir que nos encontramos ante una Plataforma Digital que da lugar relaciones de naturaleza laboral, contando y ejerciendo el titular de la Plataforma Digital un poder de dirección, de fiscalización y de sanción sobre los colaboradores.

## CONCLUSIONES

La presente investigación ha permitido tomar conocimiento que actualmente, en el desarrollo de la Tercera/Cuarta Revolución Industrial, se ha establecido en el mercado un novedoso modelo de negocio, vinculado a la utilización de Plataformas Digitales.

Dicho modelo de negocio comprende una diversidad de variantes, como son la Economía Colaborativa o *Collaborative Economy* y la *Gig Economy*. A su vez, cada variante puede presentar determinadas características, inherentes a la Economía Bajo Demanda u *On-Demand Economy* o a la Economía de Multitudes o *Crowd Economy*, entre otras que pudieren existir.

Para efectos del presente trabajo de investigación, únicamente ha correspondido analizar a detalle el impacto generado por la *Gig Economy*. Lo indicado toda vez que esta variante del modelo de negocio de plataformas conlleva a la desnaturalización del trabajo tradicional, creando un nuevo tipo de trabajo precario que elude la configuración de relaciones de naturaleza laboral.

Nos encontramos haciendo referencia específicamente a la *Gig Economy* bajo la modalidad de *Work On-Demand Via Apps*, consistente en la ejecución de servicios de manera presencial, de corta duración, derivados a través de una Plataforma Digital.

Según se señaló oportunamente en la presente investigación, encontrándonos ante la proliferación en el ámbito nacional de las Plataformas Digitales a que se ha hecho referencia previamente, que conlleva a la introducción continua de nuevos presuntos colaboradores independientes, resulta importante preguntarnos lo siguiente, representando esta la interrogante general de la investigación: ¿corresponde aplicar el marco del Derecho Laboral a los servicios presenciales que son prestados a través de la utilización de las Plataformas Digitales de la *Gig Economy* en el Perú, bajo la modalidad del *Work On-Demand Via Apps*?

Con el objetivo de dar una respuesta a dicha interrogante, es necesario analizar y comprender el alcance de los conceptos de subordinación y ajenidad, como elementos esenciales de un vínculo laboral. Sin embargo, dicho análisis no correspondía ser

realizado bajo el concepto tradicional de trabajo dependiente, característico de la Primera y Segunda Revolución Industrial. Encontrándonos ante una nueva forma de trabajo, ha correspondido interpretar los conceptos antes aludidos en el marco de ello, adecuándolos a la nueva realidad y a las nuevas industrias, caracterizadas por el uso de tecnologías de la comunicación e información.

A través de dicha adecuación y nueva interpretación de los conceptos de subordinación y ajenidad, se ha podido concluir que dichos elementos sí pueden encontrarse presentes en los servicios presenciales desarrollados por medio de Plataformas Digitales de la *Gig Economy*.

Indicios ligados a la existencia de una jornada u horario de trabajo, o al cumplimiento de labores en un determinado centro de trabajo pierden valor; adquiriendo mayor relevancia indicios ligados a una fiscalización virtual, consistente en la evaluación del personal en base a los resultados obtenidos por su trabajo, conjuntamente con indicios vinculados a la permanencia a una organización.

Inclusive, considerando las políticas internas y/o la información de público acceso que pone a disposición determinadas Plataformas Digitales de la *Gig Economy* en el Perú, se puede identificar fácilmente el nivel de control que los titulares de dichas Plataformas ejercen sobre sus colaboradores.

Lo expuesto ha permitido denotar que las Plataformas Digitales, según cada caso en particular, pueden extralimitarse a su calificación de ser una mera base de datos, e introducirse íntegramente en el modo que los servicios derivados a través de aquella son ejecutados por los colaboradores. En otras palabras, en la realidad de los hechos, pueden constituirse como empresas de servicios.

Como es sabido, la definición respecto a la existencia de relaciones de trabajo dependiente se basa en lo que acontece en la realidad, dejándose en un segundo plano aquello que se encuentre estipulado en documentos.

Por tanto, con el objetivo de responder de manera acertada la interrogante de la presente investigación y verificar la viabilidad de la hipótesis formulada, se ejecutó un

análisis teórico y práctico de las principales Plataformas Digitales de la *Gig Economy* en el Perú; esto es, de las Plataformas de Uber, InDriver, PedidosYa y Rappi.

Dicho análisis y evaluación ha permitido verificar que, efectivamente, los servicios presenciales prestados a través de las Plataformas Digitales de la *Gig Economy*, bajo la modalidad del *Work On-Demand Via Apps*, sí pueden configurar relaciones de naturaleza laboral y, consecuentemente, encontrarse sujetas al marco legal del Derecho Laboral.

Lo indicado se corroboró específicamente en las Plataformas de Uber, PedidosYa y Rappi, siendo que exhibían una variedad de indicios de subordinación y ajenidad que, analizados de manera conjunta, inclinaban significativamente la balanza hacia la existencia de una relación de trabajo dependiente. De manera contrapuesta, los indicios o elementos de autonomía de las relaciones dadas a través de estas Plataformas no resultaban suficientes para sostener la mera existencia de relaciones civiles-comerciales.

En base a lo expuesto, se concluye válidamente que la hipótesis formulada en la presente investigación ha resultado certera, siendo admisible la configuración de relaciones laborales en las prestaciones de servicios dadas a través de las Plataformas Digitales de la *Gig Economy*.

Ahora bien, habiéndose confirmado la potencial existencia de relaciones de naturaleza laboral, cabe preguntarse: ¿qué regulación deberá resultar aplicable a los colaboradores de las Plataformas Digitales de la *Gig Economy* que configuren vínculos laborales?

A la fecha del día de hoy, no existe regulación alguna al respecto en el Perú. De reconocerse actualmente la existencia de vínculos laborales al interior de las Plataformas Digitales de la *Gig Economy*, se dispondría automáticamente el ingreso de los colaboradores al Régimen Laboral General de la Actividad Privada.

Lamentablemente, aplicar tal Régimen generaría que la metodología del negocio de las Plataformas *Gig* sea inviable, conllevando inevitablemente a la desaparición de las

mismas: Los costos laborales en la contratación de colaboradores resultarían sumamente elevados para ser asumidos por los titulares de las Plataformas, lo que acarrearía eventualmente a la subida de los precios de los servicios que ofrecen. A su vez, tal aumento de precios implicaría que las Plataformas no puedan competir en el mercado nacional. Todo ello implicaría una grave afectación a los consumidores, a la economía y al mercado de la *Gig Economy*, así como a los propios colaboradores.

Resulta cierto que los colaboradores de las Plataformas *Gig*, según cada caso en particular, pueden encontrarse ejecutando servicios en un marco de precariedad. Sin embargo, también es cierto que las Plataformas *Gig* facilitan el acceso a trabajos remunerados, sea a personal que requiera ingresos adicionales o a poblaciones vulnerables, como pueden ser los inmigrantes.

Por ello, la solución deberá consistir en un punto medio que favorezca a los colaboradores, al mismo tiempo que permita a las Plataformas mantener su metodología de negocio, sin poner en riesgo su permanencia en el mercado.

Consideramos que la vía de solución consiste en la emisión y regulación de un Régimen Laboral Especializado, dirigido a los colaboradores de las Plataformas *Gig*; sujeto a la presencia de indicios de subordinación y ajenidad suficientes para determinar la existencia de un vínculo laboral. Para dichos efectos, igualmente, a través de dicho Régimen deberá establecerse las pautas para la identificación de estos indicios.

La existencia de un Régimen Laboral Especializado, enfocado únicamente a los colaboradores de las Plataformas *Gig*, permitirá el reconocimiento específico de ciertos derechos y obligaciones; evitando la generación de sobrecostos a sus empleadores. Al respecto, consideramos indispensable el reconocimiento de derechos mínimos, que les proporcionen un manto protector a los colaboradores frente a las contingencias que pudieren acontecer durante el desarrollo de sus servicios, conjuntamente con una posibilidad de defender dichos derechos de manera colectiva frente a los titulares de las Plataformas *Gig*.

De igual manera, la existencia de una regulación específica permitirá establecer las pautas a considerar para el reconocimiento de relaciones laborales. Es de recordar que las Plataformas *Gig* se caracterizan – en principio – en la libertad de los colaboradores de decidir en qué momentos proporcionarán servicios.

Cabe destacar que proceder con una regulación de esta naturaleza no implica únicamente un estudio desde un punto de vista laboral. A razón de las diversas implicancias vinculadas a las Plataformas *Gig*, así como el impacto que estas tienen en la economía y en el mercado nacional, corresponde realizar adicionalmente un estudio económico y social. Todo ello permitirá la emisión de una normativa conciliadora, que suprima la precariedad bajo la cual vienen desarrollándose los colaboradores, al mismo tiempo que asegure la viabilidad del negocio de las Plataformas *Gig*.

Según se ha expuesto en la presente investigación, el Perú ha tenido algunos intentos normativos respecto a la materia de estudio. Sin embargo, estos no han sido emitidos teniendo presente el amplio espectro de las Plataformas Digitales, ni los puntos a que se ha hecho referencia en los párrafos precedentes.

El proceder con una técnica legislativa deficiente podría conllevar eventualmente a la desaparición de estas Plataformas Digitales y a la supresión de la innovación. A fines de evitar ello, reiterando lo antes expuesto, resultará vital la realización de estudios económicos y sociales; lo cual deberá ser evaluado a través de una investigación multidisciplinaria.

Como conclusión final de la investigación desarrollada, se verifica que los servicios presenciales que se brindan por medio de las Plataformas Digitales de la *Gig Economy*, bajo la modalidad del *Work On-Demand Via Apps*, según cada caso en particular y a las características inherentes a cada Plataforma, sí pueden exhibir diversos elementos y rasgos del trabajo dependiente, los cuales, analizados de manera conjunta, configuran efectivamente relaciones de naturaleza laboral que requeirían encontrarse sujetas al marco legal del Derecho Laboral; corroborándose y confirmándose la hipótesis planteada en nuestra investigación.



## RECOMENDACIONES

Conforme ha sido indicado precedentemente en la presente investigación, las Plataformas Digitales de la *Gig Economy*, bajo la modalidad del *Work On-Demand Via Apps*, sí pueden configurar relaciones de naturaleza laboral.

Teniendo presente ello, con la finalidad de proporcionar aportes jurídicos que puedan asistir en la correcta regulación legal de estas novedades relaciones de trabajo, se brindan las siguientes recomendaciones:

- No corresponde reconocer a los trabajadores de las Plataformas Digitales de la *Gig Economy* dentro del Régimen Laboral General de la Actividad Privada. Este último Régimen Laboral se encuentra enfocado a las formas de empleo características de la Primera y Segunda Revolución Industrial, estableciendo obligaciones y derechos inherentes a ello.

Siendo la *Gig Economy* de las Plataformas Digitales una forma de empleo de la Tercera/Cuarta Revolución Industrial, consideramos necesaria la emisión y regulación de un Régimen Laboral Especializado, dirigido específicamente a los colaboradores de estas Plataformas.

- La regulación de naturaleza laboral que fuere efectuada sobre las Plataformas Digitales de la *Gig Economy* deberá tener presente las características particulares de las nuevas formas de empleo: no existencia de una fiscalización basada en el cumplimiento de una jornada u horario de trabajo; libertad de empleo y de decisión respecto a en qué momentos trabajar, por parte de los colaboradores; presencia de una fiscalización directa, por medio de las base de datos de la propia Plataforma Digital, e indirecta, por medio de los clientes consumidores del servicio; entre otras aristas.
- Las normas que regulen las relaciones de trabajo en las Plataformas Digitales de la *Gig Economy*, deberán velar por el reconocimiento específico de derechos y obligaciones de los colaboradores y de las propias Plataformas, procurando evitar la generación de sobrecostos excesivos a los empleadores.

Lo indicado con el objetivo de emitir una normativa conciliadora, que suprima la precariedad en el desarrollo de labores de los colaboradores, a la vez que asegura la viabilidad económica del negocio de las Plataformas *Gig*.

Para dicho fin, las normativas de la materia no deberán limitarse únicamente al apartado laboral. Será necesaria la participación de diversas disciplinas, que permitan un estudio macro de la realidad en el mercado de las Plataformas Digitales de la *Gig Economy*, analizando las implicancias económicas y sociales de una eventual regulación laboral.

Según ha sido señalado precedentemente, será obligatoria la aplicación de una técnica legislativa adecuada y óptima, fundada en estudios vastos sobre la materia.

Teniendo presente las recomendaciones dadas, así como los resultados de la investigación realizada, hemos considerado a bien proponer el texto de un Proyecto de Ley que regule las relaciones de trabajo dependiente al interior de las Plataformas Digitales de la *Gig Economy*, en el supuesto específico de *Work On-Demand Via Apps*, el cual se incorpora a la presente en calidad de Anexo 3.

Siendo que la adecuada regulación de estas formas de trabajo novedosas requiere de la participación de otras disciplinas, así como de un estudio social y económico que no ha sido posible realizar en la presente investigación, el texto planteado como Proyecto de Ley únicamente tiene como finalidad incorporar en la Agenda Nacional la necesidad de regular las Plataformas *Gig* desde un ámbito laboral.

## REFERENCIAS

### I. Doctrina

Alarcón Salas, M., Cadillo Ángeles, C., Castañeda Velásquez, E., Castro Posadas, E., Delgado De Marky, E., Díaz Rodríguez, P.,...Zubiate Chávez, C. (2016). *Comentarios a la Ley de Productividad y Competitividad Laboral. 25 Ensayos que analizan la Reforma Laboral Individual*. Lima, Perú: Gaceta Jurídica.

Alfonso Sánchez, R. (2016). Economía Colaborativa: Un Nuevo Mercado para la Economía Social. *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa* (88), 231-258. Recuperado de: <https://ojs.uv.es/index.php/ciriecespana/article/view/9255/9553>

Aloisi, A. (2017). Commoditized Workers: Case Study Research on Labor Law Issues Arising from a Set of “On-Demand/Gig Economy” Platforms. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 37(3), 620-653. Recuperado de [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2637485](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2637485)

Arévalo Vela, J. (2008). *Introducción al Derecho del Trabajo*. Lima, Perú: Editora Jurídica Grijley.

Armado, A.M. (14 de octubre de 2020). Un paso importante en la lucha por los derechos en las plataformas digitales: se declara la relación laboral. Recuperado de <https://ail.ens.org.co/opinion/un-paso-importante-en-la-lucha-por-los-derechos-en-las-plataformas-digitales-se-declara-la-relacion-laboral/>

De Ruyter, A., Brown, M., & Burgess, J. (2019). Gig Work and the Fourth Industrial Revolution: Conceptual and Regulatory Challenges. *Journal of International Affairs*, 72(1), 37-51.

De Stefano, V. (2016). The Rise of the «Just-In-Time Workforce»: On-Demand Work, Crowdsourcing and Labour Protection in the «Gig-Economy». *Conditions of Work and Employment* (71), 1-43. doi: 10.2139/ssrn.2682602

- Durward, D., Blohm, I., & Leimeister, J. M. (2016). Principal Forms of Crowdsourcing and Crowdwork. En W. Wobbe, E. Bova, & C. Dragomirescu-Gaina (Ed.), *The Digital Economy and the Single Market. Employment Prospects and Working Conditions in Europe*. (39-55). Brussels: FEPS - Foundation for European Progressive Studies.
- Edelman, B. G., & Geradin, D. (2015). Efficiencies and Regulatory Shortcuts: How Should We Regulate Companies Like Airbnb and Uber?. *Stanford Technology Law Review*, 19(2), 293-328. Recuperado de <https://www-cdn.law.stanford.edu/wp-content/uploads/2017/11/19-2-4-edelman-geradin-final.pdf>
- Gallardo, H. (2019). Las nuevas relaciones de trabajo en la Economía On Demand. Análisis del caso insignia: Uber. *Lecciones y Ensayos* (100), 193-211. Recuperado de <http://www.derecho.uba.ar/publicaciones/lye/revistas/100/las-nuevas-relaciones-de-trabajo-en-la-economia-on-demand.pdf>
- García Manrique, A., De Lama Laura, M. y Quiroz Eslado, L. (2016). *Manual de Contratación Laboral*. Lima, Perú: Gaceta Jurídica.
- Ginès i Fabrellas, A., & Gálvez Duran, S. (2016). Sharing Economy vs Uber Economy y las Fronteras del Derecho del Trabajo: La (Des)protección de los Trabajadores en el Nuevo Entorno Digital. *Indret: Revista para el Análisis del Derecho* (1), 2-44. Recuperado de [http://www.indret.com/pdf/1212\\_es.pdf](http://www.indret.com/pdf/1212_es.pdf)
- González Ortega, S. (2017). Trabajo Asalariado y Trabajo Autónomo en las Actividades Profesionales a través de las Plataformas Informáticas. *Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social* (138). Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6552390>
- Gorelli Hernández, J. (2019). Plataformas Digitales, Prestación de Servicios y Relación de Trabajo. En S. Quiñones Infante & A. Villavicencio Ríos (Ed.), *El Derecho del Trabajo en la Actualidad: Problemática y Prospectiva. Estudios en*

*Homenaje a la Facultad de Derecho PUCP en su Centenario.* (pp. 83-108).  
Lima: Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú.

Guerrero, C. (9 de febrero de 2017). Indecopi reconoce que las aplicaciones de taxi no son competencia desleal para los taxistas. *Hiperderecho*. Recuperado de <https://hiperderecho.org/2017/02/indecopi-reconoce-las-aplicaciones-taxi-no-competencia-desleal-los-taxistas/>

Howe, J. (2006, 1 de junio). The Rise of Crowdsourcing. *Wired*. Recuperado de <https://www.wired.com/2006/06/crowds/>

Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Propiedad Intelectual. (2018). *Agenda Digital*. Recuperado de [https://issuu.com/indecopi/docs/agenda\\_digital\\_16.05.2018](https://issuu.com/indecopi/docs/agenda_digital_16.05.2018).

Madariaga, J., Buenadicha, C., Molina, E., & Ernst, C. (2019). *Economía de Plataformas y Empleo ¿Cómo es Trabajar para una App en Argentina?* Buenos Aires: CIPPEC-BID-OIT. Recuperado de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos\\_aires/documents/publication/wcms\\_709036.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_709036.pdf)

Montoya Obregón, L.M. (2019). Los Principios del Derecho del Trabajo en la Jurisprudencia Nacional. *Boletín Informativo Laboral* (92). Recuperado de [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/359210/articulo\\_principal\\_agosto.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/359210/articulo_principal_agosto.pdf)

Muntaner, C. (2018). Digital Platforms, Gig Economy, Precarious Employment, and the Invisible Hand of Social Class. *International Journal of Health Services*, 48(4), 597-600. doi: 10.1177/0020731418801413

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), 13-40. doi: 10.5354/0719-7551.2018.50380

- Neves Mujica, J. (2018). *Introducción al Derecho del Trabajo*. Lima, Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú, Fondo Editorial.
- Otero, P. (2015). Crowdfunding. Una nueva opción para la financiación de proyectos en salud. *Arch Argent Pediatr*, 113(2), 154-157. doi: 10.5546/aap.2015.154
- Pacheco Espejel, A. A. (2010). El Taylorismo: Implicaciones Técnicas y Políticas, a cien años de distancia. *Gestión y Estrategia*, (38). Recuperado de <https://core.ac.uk/download/pdf/48395788.pdf>
- Palomeque López, C. (2019). La noción de trabajador y el ámbito de aplicación del derecho del trabajo: estancamientos y transformaciones. En S. Quiñones Infante & A. Villavicencio Ríos (Ed.), *El Derecho del Trabajo en la Actualidad: Problemática y Prospectiva. Estudios en Homenaje a la Facultad de Derecho PUCP en su Centenario*. (pp. 65-81). Lima: Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Pandya, S. (1 de julio de 2015). Are Ride-Sharing Companies Exempt from FLSA Overtime Because They Operate a Taxicab Business?. Recuperado de [https://lawprofessors.typepad.com/laborprof\\_blog/2015/07/are-ride-sharing-companies-exempt-from-flsa-overtime-because-they-operate-a-taxicab-business-.html](https://lawprofessors.typepad.com/laborprof_blog/2015/07/are-ride-sharing-companies-exempt-from-flsa-overtime-because-they-operate-a-taxicab-business-.html)
- Prassl, J. (2018). *Humans as a Service. The Promise and Perils of Work in the Gig Economy*. Oxford University Press.
- Puntriano Rosas, C. (2019). La subordinación en las nuevas plataformas de servicios. En S. Quiñones Infante & A. Villavicencio Ríos (Ed.), *El Derecho del Trabajo en la Actualidad: Problemática y Prospectiva. Estudios en Homenaje a la Facultad de Derecho PUCP en su Centenario*. (pp. 137-151). Lima: Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú.

- Puntriano Rosas, C., Valderrama Valderrama, L. y Gonzáles Ramírez, L. (2019). *Los Contratos de Trabajo. Régimen Jurídico en el Perú*. Lima, Perú: Gaceta Jurídica.
- Raso Delgue, J. (2016). El Derecho del Trabajo como Rama del Derecho y sus Nuevas Fronteras. *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 7(13), 13-52. doi: 10.5354/0719-7551.2016.42443
- Raso Delgue, J. (2018). América Latina: El Impacto de las Tecnologías en el Empleo y las Reformas Laborales. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 6(1), 6-37. Recuperado de [http://adapt.it/wp/wp-content/uploads/2018/03/revista\\_n1\\_2018\\_def.pdf](http://adapt.it/wp/wp-content/uploads/2018/03/revista_n1_2018_def.pdf)
- Rauch, D. & Schleicher, D. (2015). Like Uber, But for Local Government Law: The Future of Local Regulation of the Sharing Economy. *Ohio State Law Journal*, 76(4), 901-963. Recuperado de [https://kb.osu.edu/bitstream/handle/1811/75456/OSLJ\\_V76N4\\_0901.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://kb.osu.edu/bitstream/handle/1811/75456/OSLJ_V76N4_0901.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Rifkin, J. (2011). *La Tercera Revolución Industrial*. Ediciones Paidós
- Rinne, A. (13 de diciembre de 2017). What Exactly is the Sharing Economy?. *World Economic Forum*. Recuperado de <https://www.weforum.org/agenda/2017/12/when-is-sharing-not-really-sharing/>
- Rodríguez-Piñero Royo, M. (2019). Trabajo en Plataformas: Innovaciones Jurídicas para unos Desafíos Crecientes. *Revista de Internet, Derecho y Política* (28), 3-15. [https://idp.uoc.edu/articles/10.7238/idp.v0i28.3180/galley/3530/download /](https://idp.uoc.edu/articles/10.7238/idp.v0i28.3180/galley/3530/download/)
- Rosales, S. (29 de octubre de 2020). ¿Podría reconocerse un vínculo laboral entre apps como Uber o Glovo y quienes prestan el servicio? *Diario Gestión*. Recuperado de: <https://gestion.pe/economia/management-empleo/podria-reconocerse-un-vinculo-laboral-entre-apps-de-reparto-o-taxi-y-quienes-prestan-el-servicio-noticia/>

- Rosenbaum Carli, F. (11 de octubre de 2020). Los “Riders” de Glovo son trabajadores dependientes: Sentencia del Tribunal Supremo de España del 25.09.2020. *Opinión y Crítica sobre el Derecho del Trabajo*. Recuperado de <https://federicorosenbaum.blogspot.com/2020/10/los-riders-de-glovo-son-trabajadores.html>
- Rosenbaum Carli, F. (2020). *El trabajo mediante Plataformas Digitales y sus problemas de calificación jurídica* (Tesis Doctoral). Universidad de Salamanca, España.
- Schwab, K. (2016). *La Cuarta Revolución Industrial*. Debate.
- Todoí Signes, A. (2015). El Contrato de Trabajo en el S. XXI: La Economía Colaborativa, On-Demand Economy, Crowdsourcing, Uber Economy y Otras Formas de Descentralización Productiva que Atomizan el Mercado de Trabajo. doi: 10.2139/ssrn.2705402
- Todoí 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* (3), 1-25, Recuperado de <https://www.raco.cat/index.php/IUSLabor/article/view/305786/395699>
- Todoí Signes, A. (2019). El Futuro del Trabajo: Nuevos Indicios de Laboralidad Aplicables a Empresas Digitales. *Revista de Treball, Economia i Societat* (92). Recuperado de [http://ces.gva.es/sites/default/files/2019-02/art9\\_3.pdf](http://ces.gva.es/sites/default/files/2019-02/art9_3.pdf)
- Toyama Miyagusuku, J. (2008). Tercerización e Intermediación Laboral: Diferencia y Tendencias. *Derecho & Sociedad* (30), 84-103. Recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/17332/17618>
- Toyama Miyagusuku, J. (2020). *El Derecho Individual del Trabajo en el Perú. Un Enfoque Teórico-Práctico*. Lima, Perú: Gaceta Jurídica.



Unión Europea. (24 de febrero de 2021). *Protección de las personas que trabajan a través de plataformas: La Comisión pone en marcha la primera fase de consulta a los interlocutores sociales*. Recuperado de [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/eS/ip\\_21\\_686](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/eS/ip_21_686)

Zuccarino, M. (2012). Modelos Estadounidense-Fordista y Japonés-Toyotista: ¿Dos formas de organización productiva contrapuestas?: Un estudio de caso: trabajadores bolivianos afiliados a la Federación Obrera Local (FOL) en la primera mitad del siglo XX. *Historia Caribe*, VII(21). Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/hisca/v7n21/v7n21a09.pdf>

## II. Legislación Nacional

Presidente Constitucional de la República (1984). *Decreto Legislativo N° 295, que promulga el Código Civil*. Perú: Presidente Constitucional de la República.

Congreso Constituyente Democrático (1993). *Constitución Política del Perú*. Perú: Congreso Constituyente Democrático.

Presidente Constitucional de la República (1997). *Decreto Supremo N° 003-97-TR: Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral*. Perú: Presidente Constitucional de la República.

Congreso de la República (2017). *Proyecto de Ley N° 2260/2017-CR: Proyecto de Ley para regular las relaciones laborales aplicables a los conductores de vehículos que laboran para empresas de transporte privado que operan por intermedio de Plataformas Tecnológicas*. Perú: Congreso de la República.

Presidente de la República (2018). *Decreto Supremo N° 004-2018-TR: Decreto Supremo que incrementa la Remuneración Mínima Vital de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada*. Perú: Presidente de la República.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2018). *Opinión Técnica del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, sobre el Proyecto de Ley N° 2260/2017-CR: Informe N° 19-2018-MTPE/2/14.1*. Perú: Congreso de la República.

Congreso de la República (2018). *Proyecto de Ley N° 4243/2018-CR: Ley del empleo digno que regula a los trabajadores de Plataformas Digitales*. Perú: Congreso de la República.

### **III. Legislación Comparada**

Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2015). *Real Decreto Legislativo 2/2015, de fecha 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*. España: Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Presidente de la República (2015). *Decreto Legislativo N° 81 del 15 de junio de 2015, modificado por el Decreto Ley N° 101 del 3 de setiembre de 2019*. Italia: Presidente de la República.

Presidente de la República (2016). *Ley N° 2016-1088*. Francia: Presidente de la República.

Presidente de la República (2018). *Ley N° 2018-771*. Francia: Presidente de la República.

Presidente de la República (2019). *Ley N° 2019-1428*. Francia: Presidente de la República.

Cámara de Diputados (2019). *Boletín N° 12.475-13: Proyecto de Ley que regula el contrato de los trabajadores que desarrollan labores en plataformas digitales de servicios*. Chile: Cámara de Diputados.

Cámara de Diputados (2019). *Boletín N° 12.497-13: Proyecto de Ley sobre el contrato de los trabajadores repartidores*. Chile: Cámara de Diputados.

Cámara de Diputados (2019). *Boletín N° 12.618-13: Proyecto de Ley sobre Modernización Laboral para la conciliación, familia e inclusión*. Chile: Cámara de Diputados.

Senado de la República (2019). *Proyecto de Ley S/N de 2019, por medio de la cual se regula el trabajo digital económicamente dependiente realizado a través de empresas de intermediación digital que hacen uso de plataformas digitales en Colombia*. Colombia: Senado de la República.

#### **IV. Jurisprudencia Nacional**

Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República (1997). *Casación N° 1581-97*. Perú: Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República.

Tribunal Constitucional (2012). *Expediente N° 03146-2012-PA-TC*. Perú: Tribunal Constitucional.

Tribunal Constitucional (2015). *Expediente N° 03917-2012-PA-TC*. Perú: Tribunal Constitucional.

Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual (2015). *Resolución N° 074-2015/CD1-INDECOPI*. Perú: Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual.

Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual (2015). *Resolución N° 075-2015/CD1-INDECOPI*. Perú: Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual.

Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual (2015). *Resolución N° 099-2015/CD1-INDECOPI*. Perú: Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual.

Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual (2015). *Resolución N° 100-2015/CD1-INDECOPI*. Perú: Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual.

Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual (2016). *Resolución N° 1202-2016/SPC-INDECOPI*. Perú: Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual.

Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual (2016). *Resolución N° 1203-2016/SPC-INDECOPI*. Perú: Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual.

Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual (2019). *Resolución N° 0203-2019/SPC-INDECOPI*. Perú: Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual.

Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual (2019). *Resolución N° 0084-2020/SDC-INDECOPI*. Perú: Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual.

## **V. Jurisprudencia Comparada**

United States District Court – Northern District of California (2015). *O’Connor et al. v Uber Technologies, Inc.* Numeración *C 13-3826 EMC*. Estados Unidos: United States District Court – Northern District of California.

Tribunal de Justicia de la Unión Europea (2017). *Asunto C-434/15*. Luxemburgo: Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

Tribunal Supremo de la Sala de lo Social de España (2018). *Sentencia N° 45/2018*. España: Tribunal Supremo de la Sala de lo Social de España.

## BIBLIOGRAFÍA

- Atmore, E. C. (2018). Killing the Goose that Laid the Golden Egg: Outdated Employment Laws are Destroying the Gig Economy. *Minnesota Law Review*, 102(2), 887-922. Recuperado de [http://www.minnesotalawreview.org/wp-content/uploads/2018/01/Atmore\\_MLR.pdf](http://www.minnesotalawreview.org/wp-content/uploads/2018/01/Atmore_MLR.pdf)
- Barry, J. M., & Caron, P. L. (2015). Tax Regulation, Transportation Innovation, and the Sharing Economy. *University of Chicago Law Review Online*, 82(1), 69-84. Recuperado de [https://chicagounbound.uchicago.edu/uclrev\\_online/vol82/iss1/5](https://chicagounbound.uchicago.edu/uclrev_online/vol82/iss1/5)
- Batista-Domínguez, R. (2018). Nuevas Formas de Empleo en la Era de Economías Colaborativas. *Innovación Tecnológica* 24(4), 1-10.
- Bond, A. T. (2015). An App for That: Local Governments and the Rise of the Sharing Economy. *Notre Dame Law Review Online*, 90(2), 77-96. Recuperado de [https://scholarship.law.nd.edu/ndlr\\_online/vol90/iss2/3](https://scholarship.law.nd.edu/ndlr_online/vol90/iss2/3)
- De Stefano, V. (2017). Introduction: Crowdsourcing, the Gig-Economy and the Law. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 37(3), 461-470. Recuperado de [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2767383](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2767383)
- De Stefano, V., & Aloisi, A. (2018). *European Legal Framework for “Digital Labour Platforms”*. Recuperado del sitio de internet Publications Office of the European Union: <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/698a0e19-d5a7-11e8-9424-01aa75ed71a1/language-en>
- De Stefano, V., & Aloisi, A. (2018). Fundamental Labour Rights, Platform Work and Human-Rights Protection of Non-Standard Workers. *Bocconi Legal Studies Research Paper Series* (1), 1-22.
- Dubal, V. B. (2017). Winning the Battle, Losing the War?: Assessing the Impact of Misclassification on Workers in the Gig Economy. *Wisconsin Law Review* (4),

739-802. Recuperado de <http://wisconsinlawreview.org/wp-content/uploads/2017/11/Dubal-Final.pdf>

Felstiner, A. (2011). Working the Crowd: Employment and Labor Law in the Crowdsourcing Industry. *Berkeley Journal of Employment and Labor Law*, 32(1), 143-203. doi: 10.15779/Z38Z92X

Fishman, S. (2017). *Working for Yourself. Law & Taxes for Independent Contractors, Freelancers & Gig Workers of All Types*. California: Nolo.

Gamarra Vílchez, L. (2009). El Deber de Buena Fe del Trabajador: Faltas Graves Derivadas de su Transgresión. En Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (Ed.), *Los Principios del Derecho del Trabajo en el Derecho Peruano* (pp. 627-653). Lima, Perú: Editora y Librería Jurídica Grijley.

Garrigues Giménez, A. (2019). Las Nuevas Relaciones de Trabajo: Una Perspectiva de Género. *Revista de Treball, Economía I Societat* (92). Recuperado de [http://ces.gva.es/sites/default/files/2019-02/art11\\_2.pdf](http://ces.gva.es/sites/default/files/2019-02/art11_2.pdf)

Goerlich Peset, J. (2019). Innovación, Digitalización y Relaciones Colectivas de Trabajo. *Revista de Treball, Economía I Societat* (92). Recuperado de [http://www.ces.gva.es/sites/default/files/2019-02/art10\\_2.pdf](http://www.ces.gva.es/sites/default/files/2019-02/art10_2.pdf)

Görög, G. (2018). The Definitions of Sharing Economy: A Systematic Literature Review. *Management, Kaposvár University*, 13(2), 175-189. doi: 10.26493/1854-4231.13.175-189

Hagiu, A., & Wright, J. (2019). The Status of Workers and Platforms in the Sharing Economy. *Journal of Economics & Management Strategy*, 28(1), 97-108. doi: 10.1111/jems.12299

Hamari, J., Sjöklint, M., & Ukkonen, A. (2015). The Sharing Economy: Why People Participate in Collaborative Consumption. *Journal of the Association for Information Science and Technology*, 67(9). doi: 10.1002/asi.23552

- Horan, H. (2017). Will the Growth of Uber Increase Economic Welfare?. *Transportation Law Journal by the University of Denver*, 44(1), 33-105. Recuperado de [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2933177](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2933177)
- Jamil, R. (2017). Drivers vs Uber – The Limits of the Judicialization: Critical Review of London’s Employment Tribunal Verdict in the Case of Aaslam Y. & Farrar J. against Uber. *Revue Interventions Economiques*, 58, 1-8. Recuperado de <https://journals.openedition.org/interventionseconomiques/pdf/3449>
- Koopman, C., Mitchell, M., & Thierer, A. (2015). The Sharing Economy: Issues Facing Platforms, Participants, and Regulators. *Mercatus Center of George Mason University*. Recuperado de <https://www.mercatus.org/system/files/Koopman-Sharing-Economy-FTC-filing.pdf>
- Koopman, C., Mitchell, M., & Thierer, A. (2015). The Sharing Economy and Consumer Protection Regulation: The Case for Policy Change. *The Journal of Business, Entrepreneurship & the Law*, 8(2), 529-545. Recuperado de <https://digitalcommons.pepperdine.edu/cgi/viewcontent.cgi?referer=&httpsredir=1&article=1130&context=jbel>
- Kurin, J. (2017). A Third Way for Applying U.S. Labor Laws to the Online Gig Economy: Using the Franchise Business Model to Regulate Gig Workers. *Journal of Business & Technology Law*, 12(2), 193-226. Recuperado de <https://digitalcommons.law.umaryland.edu/jbtl/vol12/iss2/4/>
- Malik, A. G. (2017). Worker Classification and the Gig-Economy. *Rutgers University Law Review*, 69(5), 1729-1767. Recuperado de <http://www.rutgerslawreview.com/wp-content/uploads/2018/09/Worker-Classification-and-the-Gig-Economy.pdf>
- Malin, M. H. (2018). Protecting Platform Workers in the Gig Economy: Look to the FTC. *Indiana Law Review*, 51(2), 377-411. Recuperado de <https://mckinneylaw.iu.edu/ilr/pdf/vol51p377.pdf>

- Marhuenda Amorós, D. (2019). Salud Laboral y Nuevas Realidades en el Trabajo. *Revista de Treball, Economía I Societat* (92). Recuperado de [http://ces.gva.es/sites/default/files/2019-02/art8\\_3.pdf](http://ces.gva.es/sites/default/files/2019-02/art8_3.pdf)
- Moazami, Y. (2017). Uber in the U.S. and Canada: Is the Gig-Economy Exploiting or Exploring Labor and Employment Laws By Going Beyond the Dichotomous Workers' Classification?. *University of Miami International and Comparative Law Review*, 24, 609-659. Recuperado de <https://repository.law.miami.edu/umiclrvol24/iss2/9>
- Montoya Medina, D. (2019). Nuevas Relaciones de Trabajo, Disrupción Tecnológica y su Impacto en las Condiciones de Trabajo y de Empleo. *Revista de Treball, Economía I Societat* (92). Recuperado de [https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/88375/1/D\\_Montoya\\_Nuevas\\_Relaciones\\_de\\_Trabajo\\_disrupcion\\_tecnologica.pdf](https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/88375/1/D_Montoya_Nuevas_Relaciones_de_Trabajo_disrupcion_tecnologica.pdf)
- Pérez Albela, A. (2009). Los Contratos de Trabajo de Duración Determinada: ¿Regla o Excepción?. En Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social (Ed.), *Los Principios del Derecho del Trabajo en el Derecho Peruano* (pp. 283-314). Lima, Perú: Editora y Librería Jurídica Grijley.
- Pichault, F., & McKeown, T. (2019). Autonomy at Work in the Gig Economy: Analysing Work Status, Work Content and Working Conditions of Independent Professionals. *New Technology, Work and Employment*, 34(1), 59-72. Recuperado de <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/pdf/10.1111/ntwe.12132>
- Pinsof, J. (2016). A New Take on an Old Problem: Employee Misclassification in the Modern Gig-Economy. *Michigan Technology Law Review*, 22(2), 341-373. Recuperado de <https://repository.law.umich.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1220&context=mttlr>
- Plá Rodríguez, A. (1998). *Los Principios del Derecho del Trabajo*. Buenos Aires, Argentina: Depalma.



- Plá Rodríguez, A. (2009). Reflexiones sobre los Principios del Derecho del Trabajo. En Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social (Ed.), *Los Principios del Derecho del Trabajo en el Derecho Peruano* (pp. XXXV-XXXVIII). Lima, Perú: Editora y Librería Jurídica Grijley.
- Prassl, J., & Risak, M. (2017). Uber, Taskrabbit, and Co.: Platforms as Employers? Rethinking the Legal Analysis of Crowdwork. *Comparative Labor Law and Policy Journal*, 37(3), 604-619. Recuperado de [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2733003](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2733003)
- Reyes, J. (2019, 6 de febrero). Relación Laboral vs Relación Mercantil: Lo último sobre falsos autónomos y plataformas de economía colaborativa. *Capital Humano*. Recuperado de <https://www.cecamagan.com/wp-content/uploads/falsos-autonomos-y-economia-colaborativa.pdf>
- Rodríguez Fernández, M. L. (2016). Plataformas, Microworkers y Otros Retos del Trabajo en la Era Digital. Recuperado de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-madrid/documents/article/wcms\\_548596.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-madrid/documents/article/wcms_548596.pdf)
- Rogers, B. (2015). The Social Costs of Uber. *University of Chicago Law Review Online*, 82(1), 85-102. Recuperado de [https://chicagounbound.uchicago.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1037&context=uclev\\_online](https://chicagounbound.uchicago.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1037&context=uclev_online)
- Sánchez-Torres, J. M., González-Zabala, M. P., & Sánchez Muñoz, M. P. (2012). La Sociedad de la Información: Génesis, Iniciativas, Concepto y su Relación con las TIC. *Revista UIS Ingenierías*, 11(1), 113-128. Recuperado de <https://revistas.uis.edu.co/index.php/revistauisingenierias/article/view/113-128/3421>
- Suárez Corujo, B. (2018). La Gran Transición: La Economía de Plataformas Digitales y su Proyección en el Ámbito Laboral y de la Seguridad Social. *Temas Laborales, Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social* (141), 37-66. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6551176.pdf>

- Todolí Signes, A. (2017). The End of the Subordinate Worker?: Collaborative Economy, On-Demand Economy, Gig Economy, and the Crowdworkers' Need for Protection. *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 33(2), 241-268. Recuperado de [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2899383](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2899383)
- Todolí Signes, A. (2017). The "Gig Economy": Employee, Self-Employed or the Need for a Special Employment Regulation?. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 1(13), 1-13. doi: 10.1177/1024258917701381
- Todolí Signes, A. (2018). Judgment designating Deliveroo "Rider" an Employee and Analysis of its Impact on the "Gig Economy". *Transfer: European Review of Labour and Research*, 24(4), 487-490. doi: 10.1177/1024258918801516
- Trillo, F. (2016). Economía Digitalizada y Relaciones de Trabajo. *Revista de Derecho Social* (76), 59-82. Recuperado de <http://grupo.us.es/iwpr/wp-content/uploads/2016/09/03.-Francisco-Trillo.pdf>
- Vermeulen, E., Fenwick, M., & Kaal, W. A. (2016). Regulation Tomorrow: What Happens when Technology is Faster than the Law?. *TILEC Discussion Paper* (24). Recuperado de [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2834531](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2834531)
- Yuen Thompson, B. (2018). Digital Nomads: Employment in the Online Gig Economy. *Glocalism: Journal of Culture, Politics and Innovation* (1), 1-26. doi: 10.12893/gjcpi.2018.1.11
- Zavaleta Cruzado, R.E. (2009). Ámbito y Límites del *Ius Variandi*: La Modificación Unilateral de las Condiciones de Trabajo. En Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (Ed.), *Los Principios del Derecho del Trabajo en el Derecho Peruano* (pp. 577-604). Lima, Perú: Editora y Librería Jurídica Grijley.

Zervas, G., Proserpio, D., & Byers, John. (2016). The Rise of the Sharing Economy: Estimating the Impact of Airbnb on the Hotel Industry. *Journal of Marketing Research*. Recuperado de 10.1509/jmr.15.0204

Zwick, A. (2018). Welcome to the Gig Economy: Neoliberal Industrial Relations and the Case of Uber. *GeoJournal*, 83(4), 679-691. doi: 10.1007/s10708-017-9793-8.

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla N° 1:</b> Concepciones de la Economía Colaborativa o <i>Collaborative Economy</i> .....	40
<b>Tabla N° 2:</b> Concepciones de la Economía Bajo Demanda u <i>On-Demand Economy</i> .....	51
<b>Tabla N° 3:</b> Concepciones de la <i>Gig Economy</i> .....	67
<b>Tabla N° 4:</b> Indicios de subordinación.....	101
<b>Tabla N° 5:</b> Resoluciones del Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual.....	136
<b>Tabla N° 6:</b> Jurisprudencia comparada que reconoce relaciones laborales en las Plataformas Digitales de la <i>Gig Economy</i> .....	147
<b>Tabla N° 7:</b> Jurisprudencia comparada que reconoce relaciones autónomas en las Plataformas Digitales de la <i>Gig Economy</i> .....	153
<b>Tabla N° 8:</b> Legislación comparada respecto a las Plataformas Digitales.....	157
<b>Tabla N° 9:</b> Legislación peruana respecto a las Plataformas Digitales.....	164
<b>Tabla N° 10:</b> Relación de indicios de subordinación, ajenidad y autonomía de la Plataforma Digital Uber.....	202
<b>Tabla N° 11:</b> Relación de indicios de subordinación, ajenidad y autonomía de la Plataforma Digital InDriver.....	211
<b>Tabla N° 12:</b> Relación de indicios de subordinación, ajenidad y autonomía de la Plataforma Digital PedidosYa.....	222

**Tabla N° 13:** Relación de indicios de subordinación, ajenidad y autonomía de la Plataforma Digital Rappi..... 233

**Conjunto Tabla N° 14:** Resultados de encuestas realizadas a muestra de colaboradores de la Plataforma Digital Uber .....239

**Conjunto Tabla N° 15:** Resultados de encuestas realizadas a muestra de colaboradores de la Plataforma Digital InDriver.....246

**Conjunto Tabla N° 16:** Resultados de encuestas realizadas a muestra de colaboradores de la Plataforma Digital PedidosYa..... 254

**Conjunto Tabla N° 17:** Resultados de encuestas realizadas a muestra de colaboradores de la Plataforma Digital Rappi.....261

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

<b>Gráfico N° 1:</b> Concepción y Categorización de la Economía Colaborativa o <i>Collaborative Economy</i> .....	43
<b>Gráfico N° 2:</b> Relaciones en la Economía Colaborativa o <i>Collaborative Economy</i> .....	45
<b>Gráfico N° 3:</b> Postura sobre la Economía Colaborativa o <i>Collaborative Economy</i> .....	48
<b>Gráfico N° 4:</b> Concepción y categorización de la Economía Bajo Demanda u <i>On-Demand Economy</i> .....	56
<b>Gráfico N° 5:</b> Concepción y categorización de la Economía de Multitudes o <i>Crowd Economy</i> y Economía Bajo Demanda u <i>On-Demand Economy</i> .....	58
<b>Gráfico N° 6:</b> Economía de Multitudes o <i>Crowd Economy</i> y modalidades del <i>Crowdsourcing</i> .....	59
<b>Gráfico N° 7:</b> Relación entre <i>Crowdsourcing</i> y <i>Crowdwork</i> .....	64
<b>Gráfico N° 8:</b> <i>Gig Economy</i> y Modalidades de Trabajo.....	72
<b>Gráfico N° 9:</b> Concepción y categorización de la <i>Gig Economy</i> .....	75
<b>Gráfico N° 10:</b> Resumen del Modelo de Negocio de Plataformas.....	79
<b>Gráfico N° 11:</b> Esquema de los tipos de trabajo.....	82
<b>Gráfico N° 12:</b> Relaciones del trabajo dependiente.....	83
<b>Gráfico N° 13:</b> Concepciones de la ajenidad.....	97

**Gráfico N° 14:** Relaciones del trabajo autónomo.....104

**Gráfico N° 15:** Clasificación de las Plataformas Digitales de la Gig Economy..... 144

## ANEXO 1

**1. Actualmente, ¿en cuántas Plataformas Digitales trabaja?**

- a. 1
- b. 2
- c. 3
- d. 4 o más

**2. Actualmente, ¿trabaja en alguna de las siguientes Plataformas Digitales?**

- a. Uber
- b. InDriver
- c. Rappi
- d. PedidosYa (antes Glovo)
- e. Otros beat

**3. ¿Mantiene otro trabajo remunerado, distinto a las Plataformas Digitales?**

- a. Sí
- b. No

Teniendo presente que las siguientes preguntas se encuentran referidas a la Plataforma Digital en la cual está desarrollando actividades en este momento, agradeceremos comentarnos:

**4. ¿Qué antigüedad mantiene en la Plataforma Digital?**

- a. 1 a 3 meses
- b. 4 a 6 meses
- c. 6 a 12 meses
- d. Más de 12 meses



**5. ¿Con qué frecuencia proporciona servicios a través de la Plataforma Digital?**

- a. 7 días a la semana
- b. 5 a 6 días a la semana
- c. 3 a 4 días a la semana
- d. 1 a 2 día a la semana

**6. Respecto de los días en que proporciona servicios, ¿Cuántas horas trabaja en promedio?**

- a. 1 a 3 horas
- b. 4 a 8 horas
- c. 8 a 12 horas
- d. Más de 12 horas

**7. Considerando que algunas Plataformas Digitales solicitan a sus colaboradores que cumplan con determinados lineamientos o instrucciones durante el desarrollo de sus servicios:**

**¿La Plataforma Digital le solicita que cumpla con algún lineamiento o instrucción?**

a. Sí

De ser afirmativa la respuesta, ¿cuáles?

- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_

b. No

**8. ¿Ha recibido alguna capacitación, inducción u otras por parte de la Plataforma Digital, ligada a la forma que deberá prestar sericios?**

a. Sí

b. No

**9. Con relación a la selección de clientes y/o a los encargos que la Plataforma Digital le deriva**

**¿Cuenta Usted con la posibilidad de aceptar qué encargos desea realizar y cuáles no?**

- a. Sí
- b. No

**10. ¿El nivel de sus calificaciones se encuentra vinculado a la frecuencia bajo la cual ejecuta servicios?**

- a. Sí
- b. No

**11. ¿Tiene conocimiento si la Plataforma Digital aplica sanciones por una desactivación prolongada?**

- a. Sí  
De ser afirmativa la respuesta, ¿cuáles?

- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_

- b. No

**12. ¿Tiene conocimiento si la Plataforma Digital aplica sanciones por el no cumplimiento de una cantidad mínima de horas de servicios?**

- a. Sí  
De ser afirmativa la respuesta, ¿cuáles?

- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_

b. No

**13. ¿Tiene conocimiento si la Plataforma Digital aplica sanciones por el rechazo continuo de encargos derivados?**

a. Sí

De ser afirmativa la respuesta, ¿cuáles?

- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_

b. No

**14. ¿La Plataforma Digital hace entrega de alguna herramienta de trabajo?**

a. Sí

De ser afirmativa la respuesta, ¿cuáles?

- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_

b. No

**15. ¿La Plataforma Digital hace entrega de material distintivo de la marca de aquella que deba portar durante la ejecución de sus servicios?**

a. Sí

De ser afirmativa la respuesta, ¿cuáles?

- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_

b. No

## ANEXO 2

**1. Actualmente, ¿en cuántas Plataformas Digitales trabaja?**

- a. 1
- b. 2
- c. 3
- d. 4 o más

**2. Actualmente, ¿trabaja en alguna de las siguientes Plataformas Digitales?**

- a. Uber
- b. InDriver
- c. Rappi
- d. PedidosYa (antes Glovo)
- e. Otros beat

**3. ¿Mantiene otro trabajo remunerado, distinto a las Plataformas Digitales?**

- a. Sí
- b. No

Teniendo presente que las siguientes preguntas se encuentran referidas a la Plataforma Digital en la cual está desarrollando actividades en este momento, agradeceremos comentarnos:

**4. ¿Qué antigüedad mantiene en la Plataforma Digital?**

- a. 1 a 3 meses
- b. 4 a 6 meses
- c. 6 a 12 meses
- d. Más de 12 meses

**5. ¿Con qué frecuencia proporciona servicios a través de la Plataforma Digital?**

- a. 7 días a la semana
- b. 5 a 6 días a la semana
- c. 3 a 4 días a la semana
- d. 1 a 2 día a la semana

**6. Respecto de los días en que proporciona servicios, ¿Cuántas horas trabaja en promedio?**

- a. 1 a 3 horas
- b. 4 a 8 horas
- c. 8 a 12 horas
- d. Más de 12 horas

**7. Considerando que algunas Plataformas Digitales solicitan a sus colaboradores que cumplan con determinados lineamientos o instrucciones durante el desarrollo de sus servicios:**

**¿La Plataforma Digital le solicita que cumpla con algún lineamiento o instrucción?**

a. Sí

De ser afirmativa la respuesta, ¿cuáles?

- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_

b. No

**8. ¿Ha recibido alguna capacitación, inducción u otras por parte de la Plataforma Digital, ligada a la forma que deberá prestar sericios?**

a. Sí

b. No

**9. Con relación a la selección de clientes y/o a los encargos que la Plataforma Digital le deriva**

**¿Cuenta Usted con la posibilidad de aceptar qué encargos desea realizar y cuáles no?**

- a. Sí
- b. No

**10. ¿El nivel de sus calificaciones se encuentra vinculado a la frecuencia bajo la cual ejecuta servicios?**

- a. Sí
- b. No

**11. ¿El nivel de sus calificaciones influye sobre la cantidad de turnos que podrá reservar para proporcionar servicios?**

- a. Sí
- b. No

**12. Considerando que la Plataforma Digital establece franjas horarias en las cuales los colaboradores podrán “activarse” y proporcionar servicios:**

**¿Se derivan servicios a los colaboradores que se activan fuera de las franjas horarias?**

- a. Sí
- b. No

**13. Considerando que la Plataforma Digital establece “zonas de logueo” o “zonas de “conexión“, a las cuales los colaboradores deberán dirigirse para “activarse”:**

**¿Resulta posible activarse al interior del aplicativo virtual y proporcionar servicios, sin la necesidad de asistir a la “zona de logueo” o “zona de “conexión?**

- a. Sí
- b. No

**14. ¿Tiene conocimiento si la Plataforma Digital aplica sanciones por una desactivación prolongada?**

- a. Sí  
De ser afirmativa la respuesta, ¿cuáles?

- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_

- b. No

**15. ¿Tiene conocimiento si la Plataforma Digital aplica sanciones por el no cumplimiento de una cantidad mínima de horas de servicios?**

- a. Sí  
De ser afirmativa la respuesta, ¿cuáles?

- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_

- b. No

**16. ¿Tiene conocimiento si la Plataforma Digital aplica sanciones por el rechazo continuo de encargos derivados?**

a. Sí

De ser afirmativa la respuesta, ¿cuáles?

- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_

b. No

**17. ¿La Plataforma Digital hace entrega de alguna herramienta de trabajo?**

a. Sí

De ser afirmativa la respuesta, ¿cuáles?

- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_

b. No

**18. ¿La Plataforma Digital hace entrega de material distintivo de la marca de aquella que deba portar durante la ejecución de sus servicios?**

a. Sí

De ser afirmativa la respuesta, ¿cuáles?

- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_

b. No



## **ANEXO 3: APOORTE AL DERECHO**

Proyecto de Ley N° \_\_\_\_\_

Ley que dispone la creación del  
Régimen Laboral Especial de las  
Plataformas Digitales

### **PROYECTO DE LEY**

**EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;**

Ha dado la siguiente Ley:

#### **Ley que dispone la creación del Régimen Laboral Especial de las Plataformas Digitales de la Gig Economy**

##### **Artículo 1.- Objeto de la Ley**

Disponer la creación del Régimen Laboral Especial de las Plataformas Digitales de la Gig Economy, a través del cual se reconozca los derechos y obligaciones específicos de los trabajadores dependientes de las Plataformas Digitales de la Gig Economy, así como los derechos y obligaciones de los empleadores de aquellos.

##### **Artículo 2.- Ámbito de aplicación**

La presente Ley resulta de aplicación a todos aquellos colaboradores que presten servicios subordinados a favor de Plataformas Digitales de la Gig Economy, representando estas últimas los empleadores de aquellos.

### **Artículo 3.- Conceptos**

Para efectos de la interpretación de la presente Ley, se aplican los siguientes conceptos:

- 3.1. **Plataformas Digitales:** Para dichos efectos, se consideran Plataformas Digitales a cualquier Portal web constituido en la internet, o hardware de un ordenador o teléfono móvil, a través del cual se consolida un mercado virtual que interconecta usuarios consumidores, colaboradores oferentes y otros partícipes que pudieren corresponder, con el objetivo de generar oferta y demanda sobre una variedad de bienes y/o servicios.
- 3.2. **Gig Economy:** Variante del modelo de negocio de plataformas, consistente en una Plataforma Digital que permite la creación de un mercado virtual destinado a la intermediación de tareas, recados y/o servicios de distinta índole, caracterizados por ser de corta duración y baja complejidad.

Para dichos efectos, tales tareas, recados y/o servicios son ejecutados de manera presencial.

- 3.3. **Colaborador:** Aquel trabajador independiente que ofrece y ejecuta sus servicios a favor de un usuario, a través del uso de una Plataforma Digital controlada por la empresa intermediaria, acorde a los parámetros establecidas por esta última.

### **ÚNICA DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA**

Dispóngase la reglamentación y aprobación del Régimen Laboral Especial de las Plataformas Digitales de la Gig Economy dentro de los ciento veinte (120) días calendarios siguientes a su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

## I. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Actualmente, las Plataformas Digitales de la *Gig Economy* se autodenominan bases de datos virtuales, limitadas a la intermediación de información entre colaboradores y clientes de la propia Plataforma, fungiendo como un “mercado virtual”.

Sin embargo, en el marco de su desarrollo en los mercados, las Plataformas Digitales de la *Gig Economy* pueden representar en la realidad empresas de servicios, dedicadas a la prestación específica de una actividad retribuida en dinero. Serán consideradas como tales aquellas que se introducen a la ejecución del servicio por parte de sus colaboradores, controlando en cierta medida las acciones del colaborador o el contexto en el cual se desarrolla el servicio.

Constituyéndose como empresas de servicios, las Plataformas Digitales pueden exteriorizar indicios de laboralidad de gran relevancia, controlando desde diversas aristas el modo en que los colaboradores ejecutan sus servicios.

Es en dichos supuestos específicos que resulta obligatorio el reconocimiento de una relación de naturaleza laboral, siempre y cuando se configuren los tres elementos básicos de una relación de trabajo dependiente: prestación personal, remuneración y subordinación.

La necesidad de constituir un nuevo Régimen Laboral se funda en la forma en que los colaboradores ejecutan sus actividades laborales:

- Sin encontrarse sujetos a una fiscalización basada en el cumplimiento de una jornada u horario de trabajo.
- Contando con libertad de empleo y de decisión respecto a en qué momentos trabajar.
- Percibiendo una retribución por cada servicio ejecutado mediante la utilización de la Plataforma Digital.

A través del Régimen Laboral Especial de las Plataformas Digitales se establecerá únicamente aquellos derechos y/o beneficios de naturaleza laboral indispensables para los colaboradores, que permita suprimir cualquier aspecto de naturaleza precaria durante la ejecución de sus actividades; a su vez que se evite la imposición de sobrecostos de naturaleza laboral a los titulares de las Plataformas Digitales, que pudieran conllevar a la inviabilidad económica del negocio.

## **II. EFECTO DE LA NORMA SOBRE LA LEGISLACIÓN NACIONAL**

La norma dispone la creación de un nuevo Régimen Laboral, no requiriendo la modificación o derogación de las normativas de la legislación nacional.

## **III. ANÁLISIS COSTO – BENEFICIO**

El presente Proyecto de Ley no irroga egreso alguno al erario nacional.