

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD  
CATÓLICA DEL PERÚ**

**Escuela de Posgrado**



**LA NORMA LABORAL APLICABLE A LAS PRESTACIONES DE  
SERVICIOS DE LOS RIDERS A TRAVÉS DEL USO DE LAS  
PLATAFORMAS DIGITALES EN EL PERÚ**

Trabajo de investigación para optar el grado académico de Magíster en Derecho de  
la Empresa con mención en Gestión Empresarial

que presenta:

**Jorge Luis Mayor Sánchez**

Asesor:

**Jorge Luis Toyama Miyagusuku**

Lima, 2022

## Informe de Similitud

Yo, TOYAMA MIYAGUSUKU, JORGE LUIS, docente de la Escuela de Posgrado de la Pontificia Universidad Católica del Perú, asesor del trabajo de investigación titulado LA NORMA LABORAL APLICABLE A LAS PRESTACIONES DE SERVICIOS DE LOS RIDERS A TRAVÉS DEL USO DE LAS PLATAFORMAS DIGITALES EN EL PERÚ del autor MAYOR SANCHEZ, JORGE LUIS, dejo constancia de lo siguiente:

- El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de 14 %. Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software *Turnitin* el 14/11/2022.
- He revisado con detalle dicho reporte y la Tesis o Trabajo de Suficiencia Profesional, y no se advierte indicios de plagio.
- Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las pautas académicas.

Lugar y fecha:

Lima, 13 de enero de 2023

Apellidos y nombres del asesor / de la asesora: <u>TOYAMA MIYAGUSUKU, JORGE LUIS</u>	
DNI: 10284420	Firma
ORCID: 0000-0002-9034-600X	

## **RESUMEN EJECUTIVO**

El empleo de los riders por parte de las empresas por aplicativos digitales o apps en el Perú busca como objetivo inmediato cubrir las necesidades empresariales de reparto o entrega de bienes o productos a los clientes finales de los mismos. Esta actividad da lugar a una prestación de servicios sobre la cual se busca determinar si existe una relación laboral como resultado de comprobar la posición que ocupan cada una de las partes dentro de la vinculación económica que ambas partes sostienen sea en calidad de empleador por parte de la empresa por aplicativos digitales o apps y del otro lado con relación a cada uno de los riders quienes realizan la actividad en tiempo real de la prestación del servicio de delivery en calidad de trabajadores a través del uso tecnológico de un algoritmo empleado por la empresa de aplicativos digitales a través del cual se ejerce el respectivo poder de dirección y al cual se encuentra el rider subordinado digitalmente en cada acto de reparto.

Con respecto a este modelo empresarial usado por parte de las empresas por aplicativos digitales lo que se busca es desentrañar como contribuyen a la determinación de quien es el que dirige las actividades de los denominados prestadores de servicios por aplicativos digitales al interior de la puesta en práctica de una economía colaborativa entre dos o más empresas a través del uso de los algoritmos por medio de los aplicativos digitales. Por consiguiente; la interrogante que surge es la siguiente si los riders son trabajadores de las empresas por aplicativos digitales se les aplicaría en el Perú la ley laboral correspondiente a los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

# ÍNDICE

	<b>Pág.</b>
Resumen Ejecutivo	1
Índice	2
<b>CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN</b>	<b>3</b>
<b>CAPÍTULO II: ESTADO DEL ARTE</b>	<b>7</b>
2.1. El ejercicio de los poderes empresariales en la identificación del empleador y como se manifiestan en las empresas por aplicativos digitales	7
2.2. Los desafíos laborales que experimentan las empresas por aplicativos digitales en una economía global y su impacto en el derecho del trabajo peruano	20
<b>CAPÍTULO III: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN</b>	<b>35</b>
3.1. La subordinación digital como resultado del empleo en el mercado de trabajo de una economía colaborativa a través del uso comercial de las empresas por aplicativos digitales	35
3.2. La determinación de la existencia de una relación laboral entre los prestadores de servicios riders y las empresas por aplicativos digitales en el mercado de trabajo peruano	56
<b>CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN</b>	<b>79</b>
4.1. Las empresas por aplicativos digitales y los riders y su relación con la noción digital de la relación de laboralidad	79
4.2. Los rasgos sintomáticos por los que un rider debería ser regulado bajo la tutela del derecho laboral en el Perú	91
Conclusiones	116
Referencias bibliográficas	121

## CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

El tema del presente trabajo de investigación se enfoca en analizar la problemática que actualmente afecta al derecho del trabajo peruano con el fin de investigar la situación de los llamados riders ante la desprotección legal y la falta de regulación precisa en materia de derecho del trabajo peruano aplicable a los colaboradores por aplicativos digitales también conocidos como riders a nivel comercial y empresarial dentro de las prácticas empresariales que se llevan a cabo en nuestro país.

En los últimos años se han empezado a estudiar los rápidos cambios que se han estado produciendo en el ámbito del derecho laboral internacional de cómo se están desarrollando actualmente los procesos de comercialización de bienes y productos en su respectiva etapa final por parte de las empresas en diversos rubros económicos que proceden a hacer uso de los denominados aplicativos digitales a través de los teléfonos móviles con la finalidad de fortalecer y agilizar la parte final de todo el proceso de comercialización y reparto de productos de sus empresas por medio de los riders que forman en cierto modo parte integrante de las novedosas redes empresariales por aplicativos digitales, teniendo muy en cuenta que estos últimos no tienen ninguna relación de trabajo que determine su situación de dependencia o subordinación o que permita el reconocimiento de sus mínimos derechos laborales básicos tanto a nivel personal como a nivel sindical.

De esta manera; teniendo en cuenta la manera en que las empresas hacen uso de los respectivos aplicativos digitales se están empezando a experimentar cambios demasiados acelerados especialmente en su fase final de distribución y entrega; por lo que; sus normales estructuras comerciales han debido adaptarse al uso empresarial de los aplicativos digitales para el inmediato reparto de bienes o productos a sus clientes finales; pero acudiendo a un grupo masivo de prestadores de servicios de entrega rápida llamados riders, de los que se dice desde un inicio que no tienen relación laboral alguna en el mercado de trabajo peruano. El empleo de las plataformas digitales; por lo tanto; ha sobrepasado todos los requerimientos esperados por parte de las empresas al hacer uso de las tecnologías de la información para lograr sus respectivos éxitos empresariales y al mismo tiempo alcanzar buenos resultados contables y económicos empresariales a corto plazo, sin que exista en los hechos de por medio un negocio físico establecido a dónde ir para recibir

apropiadamente el servicio de reparto; dado que; la estrategia comercial se basa en el empleo y únicamente a través de plataformas digitales o apps.

Al mismo tiempo; todo esto propicio el surgimiento de una serie de problemas de índole y de naturaleza legal de carácter laboral que hasta el día de hoy no han sido aún normados en la mayor parte de las legislaciones extranjeras y menos en el Perú. De ahí que; no haya sido abordado por parte del mercado de trabajo peruano con respecto a cuál es la regulación aplicable a las actividades realizadas por los riders a través del empleo de una serie de aplicativos digitales o apps que comercialmente se integran al proceso productivo de cualquier empresa o negocio a través de estas novedosas redes de empresas por aplicativos digitales como parte de las actuales y novedosas técnicas de mercadeo, las cuales se encuentran fuera de los alcances del mundo del derecho del trabajo de nuestro país; y que se apoyan en los alcances del derecho de la empresa que desde un inicio no los contempla en su calidad de parte conformante de una relación de laboral a las novedosas empresas por aplicativos digitales sino solo como parte integrante de uno de los costos económicos que demanda el proceso comercial de cualquier empresa que acude comercialmente a estas nuevas formas de distribución y de comercialización que utilizan y emplean a los riders tan solo como simples instrumentos o medios de reparto de bienes y productos.

Dicho de otra manera; que al no ser consideradas las prestaciones de servicios realizadas por los riders como parte de una relación laboral y menos legislada en el ordenamiento jurídico nacional de manera especial no son considerados dentro de los alcances para pertenecer o formar parte de un contrato de trabajo. Lo cual interactúa única y exclusivamente desde su inicio como actividad de prestación de servicio junto con los otros elementos económicos de carácter laboral que sí lo son y que constituyen los elementos esenciales del mercado formal de trabajo; dando origen con ello a una serie de prácticas empresariales no formales por parte de las empresas legales, formales y sólidamente constituidas ante la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria; y más aún ante la Autoridad Administrativa de Trabajo y la Autoridad Inspectiva de Trabajo al hacer uso empresarial de las apps, y que ante las nuevas circunstancias del mercado de trabajo proceden al empleo por doquier e inmediato de los denominados deliverys o riders.

Por otro lado; lo que nos interesa al realizar el presente trabajo de investigación es buscar dar una concreta solución y una clara respuesta a las problemas que vamos a ir encontrando con relación a la actitud que adoptan las empresas y los empleadores al interior de este conglomerado de tejidos económicos y empresariales denominados redes de empresas por aplicativos digitales; y por lo complicado que ha resultado a lo largo de estos últimos años precisar quién es directamente el empleador al interior de esta secuencia de prestación personal de servicios por parte de los riders a través del uso de los aplicativos digitales a las que acuden de manera tecnológica las empresas de nuestro país; convirtiéndose en todo desafío ante el futuro inmediato que experimentan los denominados riders al amparo del ordenamiento normativo de las relaciones laborales con relación a su situación jurídica y legal con respecto a cómo brindar legalmente una serie de servicios de reparto que como riders desarrollan en el Perú.

Sin duda; frente esta situación todavía poco tratada de manera académica en nuestro país se recurrirá preferentemente a una serie de artículos académicos e investigaciones jurídicas que sobre la materia se han estado realizando de manera investigativa en los últimos meses y años en la doctrina comparada; porque actualmente en el Perú el nivel investigativo sobre la situación de los riders es todavía poco trabajado o aún escaso por no decir hasta precario; dado que; lo que buscamos no es solo analizar cómo los riders reúnen los requisitos para cumplir con la calidad de trabajadores sino que también al mismo tiempo pretendemos determinar quién es el virtual empleador de este numeroso colectivo cada vez más numeroso de prestadores de servicios sobre ruedas. De ahí que; como parte del análisis del presente trabajo de investigación se procederá a verificar si cumplen los tres elementos esenciales propios de la existencia de toda relación de trabajo como son la prestación personal de servicios, la subordinación y la remuneración.

Resulta claro que; para dar una sólida posición inicial a nuestra investigación académica nos vamos avocar a investigar la realidad y la problemática de los riders conforme al punto de vista tanto del derecho laboral peruano como del derecho comparado para normar estas nuevas tecnologías que agrupan en una misma plataforma a las empresas por aplicativos digitales y a los miles de usuarios de todo el país e incluso fuera de nuestras fronteras nacionales con una sola finalidad que es la de acelerar el proceso de entrega de los pedidos efectuados por parte de un cliente o consumidor final de un bien o producto; pero sobre todo en un perentorio tiempo de

reparto o entrega desde que alguien solicita una orden o pedido, se recibe el bien o producto, y se procede de inmediato al respectivo pago sacándolo de manera tecnológica de la esfera de influencia del derecho del trabajo desde la pantalla de un teléfono celular o móvil sin que exista por lo menos un vínculo de naturaleza laboral o algo propio e inherente de los rasgos sintomáticos característicos de todo contrato o relación de trabajo teniendo en cuenta que la persona quien entrega un bien o producto es un rider hacia el destinatario final de todo el proceso de compra, venta, adquisición y consumo.

El problema del presente trabajo de investigación es el siguiente la ley aplicable es el Código Civil de 1984 o el Decreto Legislativo N° 728, Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR que regula el régimen laboral general de los trabajadores de la actividad privada en el Perú. Lo cual lleva a formularnos las siguientes preguntas: ¿Estas nuevas modalidades de prestación de trabajo llevadas a cabo por los riders, se encuentran bajo el alcance normativo de la legislación o no del derecho laboral peruano? ¿Por qué se torna en necesario e imprescindible contar en estos momentos con una norma laboral aplicable a la situación de los riders? Teniendo en cuenta el enfoque normativo laboral nacional con relación a los derechos laborales mínimos que les asisten a los prestadores de servicios riders para determinar la existencia de una relación laboral e indicar quién desempeña el rol de empleador al interior de las empresas por aplicativos digitales en nuestro país.

Por esta razón; revisando el derecho comparado analizaremos los rasgos sintomáticos de las actividades desplegadas por los riders con la finalidad de determinar la configuración de la existencia de un contrato de trabajo entre las empresas que realizan actividades de reparto de bienes o productos recurriendo al uso de aplicativos digitales o apps; donde se observa y se advierte la modificación del actuar de las empresas acostumbradas a una forma de negocio típico de la empresa tradicional y su posterior adaptación hacia una serie de nuevos procesos productivos que cambian parte de los ciclos económicos de distribución, comercialización y consumo; y su impacto económico y laboral en el mercado de trabajo peruano; lo que produce una modificación en los canales clásicos de distribución de bienes y productos hacia el cliente final en cualquier lugar del mundo incluido el Perú.

## CAPÍTULO II: ESTADO DEL ARTE

### 2.1. El ejercicio de los poderes empresariales en la identificación del empleador y como se manifiestan en las empresas por aplicativos digitales

La situación actual de los prestadores de servicios más conocidos como riders a través de las empresas por aplicativos digitales y la estructura de la relación contractual que los vincula nos ha derivado académicamente a la elaboración del presente trabajo de investigación sobre el nacimiento de un vínculo o relación de trabajo que nace de las empresas por aplicativos digitales y la determinación de la dependencia o la subordinación digital con relación a los llamados colaboradores riders con respecto a su empleador digital a través de un app por el uso cada vez más cotidiano y frecuente de los aplicativos digitales o apps como parte del ciclo final que experimentan actualmente las empresas peruanas, y el escenario que deben afrontar ante el derecho y el futuro laboral inmediato que deben de soportar los llamados riders en nuestro país ante la difícil situación legal que los aqueja al no ser considerados en concreto como trabajadores.

Dado que; en la actualidad la doctrina nacional no ha realizado a la fecha una profunda investigación sobre este novedoso tema; por consiguiente; nos veremos en la necesidad de acudir a una serie de trabajos académicos e investigaciones efectuadas en el derecho laboral comparado para tener una apreciación actual de la situación real de naturaleza laboral que atañe a la prestación de servicios realizadas por los riders con relación al rápido empleo de los aplicativos digitales en las relaciones laborales en nuestro país. Para dar una sólida posición inicial a nuestra investigación nos amparamos en la opinión académica como lo sostienen los profesores españoles del derecho del trabajo como Sanguineti, W., & Vivero. J. los cuales señalan que *“La posibilidad de imputación plural de la titularidad de la posición patronal dentro del contrato de trabajo parecería venir negada desde un inicio tratándose de los sistemas de colaboración entre empresarios que asumen la estructura de una red”* (2018, p. 120).

Como si fuera poco; en la actualidad hay un artículo de investigación jurídica titulado La reglamentación y el futuro del trabajo. La relación de trabajo como factor de innovación.

Desde el punto de vista de Aloisi, A. & De Stefano, V. *“La transformación digital y la reorganización de la empresa han generado formulas distintas de la relación de trabajo típica. Frente al modelo de disrupción digital que proclama la inadecuación del marco jurídico a los modelos de trabajo y de negocio “innovadores””* (2020, p. 51). Bajo este escenario nos enfrentamos a una serie de empresas por aplicativos digitales que desarrollan su actividad prestacional de servicios como simples intermediarias oscilando entre la continua demanda de un bien, producto o servicio y su respectiva oferta acorde y al amparo de las nuevas tecnologías de comunicación.

Esto nos conduce inicialmente a señalar como lo conceptúa la profesora Serrano, J. *“Los ciudadanos prestadores de servicios en esta “empresa colaborativa” se acercan, en ocasiones, a la figura del trabajador por cuenta ajena y se alejan del mero “colaborador”. Las plataformas on line desde la que se organizan y dirigen estos servicios cada vez están más próximas a la figura de la empresa, en el sentido del Derecho del Trabajo, traspasando el concepto de “intermediaria” entre los sujetos colaboradores”* (2017, p. 209).

Teniendo en cuenta; que lo que se evidencia; hoy en la problemática de la prestación de servicios de los riders en el Perú es que no solo se encuentra el ámbito de cuál es su respectiva calificación jurídica sino la incidencia que sobre ellos tiene el ámbito de la aplicación de los derechos fundamentales de carácter laboral. De ahí que; las normas que legislan la relación laboral bajo subordinación en nuestro país no otorgan coberturas de derechos para quienes trabajan actualmente para las empresas de plataformas por aplicativos digitales tales como PedidosYa, Rappi entre otras en el mercado nacional. Por consiguiente; podemos afirmar que las leyes laborales peruanas no estuvieron diseñadas para contemplar la naturaleza tecnológica y digital del trabajo o las prestaciones de servicios de reparto a través de las plataformas digitales en nuestro país.

Del mismo modo que; en el Perú cualquiera que sea la denominación legal que se le otorgue a la prestación laboral, a una empresa o plataforma por aplicativos digitales o apps lo racional en materia de derecho del trabajo es diseñar un modelo garantista que le dé un

marco de tutela laboral a quienes prestan los servicios de reparto o de delivery como lo hacen diariamente los riders quienes ponen a disposición su energía laborativa para todas y cada una de las empresas de plataformas digitales o apps.

Como lo hace notar en una reciente investigación jurídica con relación al Estado del Arte de los riders abocado a la realidad peruana por parte del profesor Arce, E. *“Desde hace algunos años, el trabajo en plataformas digitales se debate en el dilema de si son relaciones laborales o si son relaciones de trabajo autónomo, sin embargo, creo que éste es un “falso dilema”. Este problema de calificación jurídica, parte de una idea equivocada: tanto la regulación del trabajo subordinado así como la del trabajo autónomo, van a proteger los derechos de los prestadores de servicios en las plataformas digitales”* (2021, p. 199).

Todo esto nos ha conducido a consultar bibliografía altamente especializada sobre la materia que nos ha introducido a conocer la temática del ejercicio del poder de dirección y el poder disciplinario manifiesto ejercido por el real empleador el cual lo ejerce en la actualidad de manera coercitiva de forma digital y no tradicionalmente de forma física como estábamos acostumbrados a conocer sobre el colectivo o grupo de repartidores riders debido al uso y empleo técnico de los algoritmos por parte de las empresas por aplicativos digitales que los han introducido progresivamente a las relaciones laborales empresariales del Perú. De ahí que; dicho con las palabras de la profesora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Salamanca Morgado, P. *“Asimismo, hay que destacar que el hecho de que el trabajador no cumpla con las directrices del empresario supondrá la activación del tercer poder reconocido al empresario, esto es, el disciplinario, reconocido en el art. 58.1 ET, que le permitirá imponer las sanciones adecuadas por las faltas cometidas durante el cumplimiento de las obligaciones laborales, derivadas del contrato de trabajo”* (2021, p. 43). Lo cual va contribuir y al mismo tiempo ayudar a entender cómo se pone en práctica dicha férrea manifestación del poder disciplinario y sancionador por parte del empleador en los capítulos siguientes del presente trabajo de investigación como son la Problemática y la Discusión acerca de cuál sería la ley aplicable a las actividades de reparto ejecutadas por los riders en nuestro país.

Teniendo en cuenta la actual situación que soportan hoy en día los riders dada las actuales circunstancias de cómo se emplean los aplicativos digitales o apps con el objetivo de abordar de manera precisa el presente problema que se señala en el marco teórico que consiste en analizar como objeto del presente estudio académico con relación a cómo se desarrolla en la actualidad el ejercicio de los poderes empresariales de las apps sobre los llamados riders. Trayendo a colación que las hoy conocidas empresas han optado por acudir a las empresas por aplicativos digitales y sus riders experimentando con ello una serie de grandes cambios en sus canales habituales de ventas y optar por hacer gracias a su empleo entregas rápidas debido al uso progresivo que están teniendo en el área empresarial, negocial y comercial por parte del empresariado peruano gracias al contar con la colaboración de los denominados riders. Desde la posición de Mayor, J. *“De otro lado, se cuentan aquí, dependiendo de las situaciones y las posibilidades de recurrir a estas fórmulas de estructuración o reestructuración continuos y cíclicos de los entornos económicos y de los procesos productivos a través de las plataformas digitales”* (2021, p. 6).

Es así como; en la actualidad el empleo progresivo de las plataformas por aplicativos digitales junto con los algoritmos han excedido todas las proyecciones con relación al uso y empleo de las tecnologías de la información para conseguir en un tiempo perentorio unos plazos muy rápidos al igual que buenos resultados económicos en la reducción progresiva de los denominados costos empresariales a lo largo de un intervalo de tiempo para distribuir y entregar bienes y productos sin que exista de por medio de manera expresa una empresa virtual constituida de manera tangible para ir a acudir y adquirir un bien, producto o servicio porque en la actualidad toda las estructuras empresariales giran en torno a una plataforma por aplicativos digitales también conocidas como apps. Hoy en día estas plataformas móviles se constituyen como intermediarias poniendo en comunicación a la empresa que precisa sus servicios con el rider como un mero prestador e intermediario de servicios de reparto.

En suma; ocasionando con ello la aparición y surgimiento de una serie de situaciones de naturaleza y ámbito legal que hasta el momento no han sido abordados, tratados y menos

resueltos por el ordenamiento jurídico peruano y en la mayor parte de los países del mundo, originando con ello desde un inicio un completo desarraigo, y al mismo tiempo una evidente desatención del derecho laboral empresarial que conlleva a soslayar y apartar a los denominados riders totalmente del mundo del derecho del trabajo.

En efecto; precisamente hablamos de un colectivo de personas que deciden voluntariamente trabajar bajo este nuevo mecanismo de prestación de servicio al contacto táctil desde la pantalla de su teléfono celular o móvil, bajo una abierta, desafiante y directa subordinación digital; percibiendo por ello como contraprestación una progresiva, variable, oscilante y flexible retribución, pago o microsalarario por el servicio prestado y brindado que no es otra cosa que una situación evidente a las luces del mundo del derecho del trabajo como la percepción, progresiva y fluctuante con relación al pago de su respectiva remuneración.

Asimismo; al acudir al acervo investigativo sobre la materia realizado en el extranjero nos hemos encontrado con un trabajo académico que nos ha ido introduciendo cada vez más a la problemática que encaran en sus prestaciones de servicio los riders a causa del desarrollo de la tecnología por aplicativos digitales y que lleva por título ¿Qué hacer? Trabajo, tecnología y regulación social en su introducción precisa Isabella, F. *“Los cambios en el trabajo asociados en la tecnología son una constante desde la primera Revolución Industrial. En diversas coyunturas, la preocupación por el “futuro del trabajo” ha sido central. Ahora el tema vuelve a primer plano, unido al avance de las tecnologías como la robótica o la inteligencia artificial”* (2019, p. 106).

Teniendo en cuenta que; esta situación que estamos analizando todavía no ha encontrado solución o respuesta por parte del mercado de trabajo y el derecho laboral de nuestro país como es la normativa aplicable a las relaciones laborales como resultado del uso de la conocida economía colaborativa que nace de esta nueva forma de hacer uso de estas apps o empresas por aplicativos digitales que no consideran su actuación comercial y empresarial como parte de una relación laboral desplegada por parte de una empresa por aplicativos digitales, y mucho menos siendo considerado como una nueva especie de

trabajo en la cual interactúa su actividad económica y prestacional itinerante de servicios con otros elementos económicos y laborales que sí lo constituyen de pleno derecho y propios de un escenario laboral; y por lo tanto; correspondientes a un contrato de trabajo en que confluyen todos y cada uno de sus respectivos tres elementos esenciales de toda relación laboral como son la prestación personal de servicios, la remuneración y la subordinación.

De este modo; ante dicha situación esto nos motiva académicamente a investigar el presente tema con la finalidad de determinar la actitud y el comportamiento que asumen los empleadores ante estos nuevos y dinámicos fenómenos empresariales; dado que; resulta complicado precisar quien es realmente el empleador en toda este escenario comercial dominado por las empresas que utilizan cada día con mayor frecuencia los aplicativos digitales en el marco de una economía colaborativa y ante la no aplicación de la normativa legal que les sería aplicable a esta situación concreta y al que se enfrentan día a día los llamados riders. Debido al desamparo de una normativa laboral como la del régimen laboral de la actividad privada que en el Perú de por sí los cobijaría o los podría alcanzar; dado que; actualmente no los contempla y mucho menos los considera como trabajadores; y por consiguiente; no se encuentran todavía bajo su tutela normativa.

El incremento de las actividades económicas desarrolladas por las empresas a través de las plataformas por aplicativos digitales o apps está causando un enorme impacto en la economía del país lo que ha permitido que en estos últimos años, adquieran una gran importancia; pero sin la debida protección legal o normativa para los respectivos riders. La falta de análisis y de un adecuado estudio investigativo desde el punto de vista académico y lo poco trabajado acerca de este importante tema desde la óptica del derecho del trabajo nos lleva inicialmente a considerar el poco interés que han demostrado hasta la fecha por parte tanto de la Autoridad Administrativa de Trabajo como de la Autoridad Inspectiva de Trabajo; la academia, y al mismo tiempo del legislador peruano que no se ha preocupado directamente en dar o brindar hasta la fecha una solución o respuesta inmediata a la situación que adolecen los miles de prestadores de servicios llamados riders o deliverys en todo nuestro territorio nacional.

No podemos negar que; las empresas por aplicativos digitales se han convertido en un enorme reto y desafío para el mundo del derecho del trabajo; dado que; desborda los modelos tradiciones o clásicos conocidos por el derecho laboral empresarial; bajo el amparo de esta novedosa forma de empleo con la excusa de que nos encontramos frente al desarrollo de la economía digital que se torna cada vez más en disruptiva siendo ello uno de las escenarios inmediatos la incidencia e influencia en el mercado de trabajo peruano; y que es visto por quienes desarrollan estas plataformas por aplicativos digitales como un nicho de oportunidad para reducir los costos laborales en extremo e incluso generar un escenario de dumping laboral al encontrar completamente desregularizado el ámbito de los riders en nuestro país; y de lo que podría esperarse para esta nueva forma de empleo y a favor de la economía laboral al amparo de la libertad de contratación y de empresa para su respectiva aplicación en la que participan tres actores como son en primer lugar las empresas propietarias y creadoras de los aplicativos digitales, en segundo lugar las empresas que para proveer de sus bienes y productos de consumo a sus clientes y consumidores hacen uso de estos aplicativos digitales como una suerte o especie de mecanismo de intermediación de la fuerza de trabajo en el último ciclo o fase de su proceso empresarial o comercial que es la entrega física del pedido de un bien o producto por intermedio de un aplicativo digital, y tercero el agente que ejecuta la laboral de recojo, reparto y entrega final a través de los denominados riders con la salvedad de que toda esta nueva forma de hacer empresa se realiza sin que ni siquiera se ponga a analizar la calidad de contrato prestacional de servicios que surge desde un inicio entre las partes.

Entre tanto; nuestra legislación nacional no ha abordado las posibles situaciones de carácter o de escenario laboral que se configuran durante la fragmentación de los procesos productivos de las empresas que optan por deslocalizar de manera externa una parte importante y esencial de sus procesos comerciales vinculados a los canales de distribución y entrega de sus productos por medio de un ejército de mal llamados colaboradores quienes se encargan de realizar a la perfección y al momento la entrega o reparto de productos teniendo en cuenta para ello como meta alcanzar y administrar la adecuada ordenación de sus tiempos de trabajo de los riders supeditados a la emanación de la orden de reparto a través de un algoritmo y de un aplicativo digital para que raudamente un rider inicie la

prestación del servicio de reparto desde que se procesa una orden o pedido hasta su efectiva entrega hacia su destino final.

Asimismo; como lo manifiestan los investigadores en derecho del trabajo Sanguinetti, W. & Vivero, J. *"Estos son los dilemas que emergen de la confrontación entre el nuevo modelo productivo y los esquemas tradicionales que han presidido hasta el momento la respuesta del ordenamiento jurídico-laboral a la colaboración entre empresarios"* (2018, p. 12). Nos referimos hoy en día en el Perú a una serie de empresas por aplicativos digitales tales como PedidosYa y Rappi entre otras que operan en nuestro país contribuyendo cada vez más a incrementar los niveles de precarización de los niveles de empleo y de las relaciones laborales en el Perú para los denominados colaboradores riders.

Todo esto nos lleva a precisar la existencia de un empleador digital que es parte de las empresas de plataformas digitales con un alto nivel de contratación algorítmica dada su permanente rotación en un nivel de contratación exclusivamente digital por medio de la cual se hace uso de la energía laborativa de los prestadores de servicios riders como una forma inmediata de contar con una persona de reparto lo cual se torna en habitual en el desarrollo de las actividades empresariales llevadas a cabo por las apps cuya práctica no se encuentra regulada y manifestando en la práctica que nos encontramos frente a una relación exclusivamente de carácter civil y en el caso extremo frente a una relación de carácter mercantil; pero para nada ante una relación de tipo laboral; dejándose absolutamente de lado cualquier característica o rasgo de laboralidad o la posible existencia de un contrato de trabajo surgido de por medio.

De modo que; podamos en su momento identificar las barreras legales limitantes o formales como observamos al momento de empezar a desarrollar el presente trabajo de investigación en el que en el marco y contexto de la actividad empresarial de las empresas por aplicativos digitales es la ley no escrita la que prima y la que permite su respectiva evolución y desarrollo más allá de las fronteras nacionales de cualquier país del mundo entre los cuales han encontrado en el Perú un escenario sólido y completamente viable ante la falta de una reacción inmediata de la ley o de la legislación laboral peruana para

adelantarse normativamente a dichos fenómenos tecnológicos o a los avances de la tecnología que sin limitación alguna invaden los confines propios de la disciplina del derecho del trabajo peruano dejando en el desamparo completo, absoluto y sin protección legal alguna a los llamados riders en el Perú bajo el contexto normativo de relaciones laborales que regulan las actividades que corresponden al régimen laboral de los trabajadores de la actividad privada regulados por el contenido del Decreto Legislativo N.º 728, Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N.º 003-97-TR.

De manera que; desde un inicio debería regular su vínculo de prestación de servicios más allá del tipo de modalidad manifiesta en el control de tiempo discontinuos e intermitentes que no tiene de por si una regularidad horaria sino expresada en la eficiencia, efectividad y resultados de los minutos y el tiempo desplegados en cada recojo, trayecto y entrega final de un producto hacia el lugar o dirección señalada por el destinatario final y dar en su momento por concluída y terminada dicha entrega o servicio para luego disponerse inmediatamente a iniciar en minutos o segundos un nuevo ciclo de entrega para comenzar a utilizar nuevamente su regular, habitual y constante aplicativo digital al cual se ve directa y permanentemente vinculado, y en muchos casos ligado de forma exclusiva a lo largo y durante varias horas continuas y seguidas del día.

Al respecto conviene decir que; esta situación es la que afecta de manera agobiante desde el punto de vista del derecho del trabajo peruano a los miles de riders para evitar determinar cuál es el contexto en que se ubican dentro del marco del sistema normativo de relaciones de trabajo del Perú. La determinación de quien es el empleador digital y quien ejerce su poder de dirección gracias a la ciencia y la tecnología ante esta nueva manifestación empresarial al interior de la economía y el ámbito comercial que están usando las empresas del país adoptando un nuevo mecanismo adicional al proceso productivo como es la deslocalización laboral de una parte importante e imprescindible de su fuerza de trabajo que hasta no hace un par de años atrás formaban parte constitutiva o componente de sus tradicionales organizaciones empresariales para pasar a tener gracias al uso tecnológico de las plataformas digitales a una planilla soft law o a costo directamente

pero al prescindir de tener a su propio personal físico bajo su permanente poder de dirección para pasar a tener gracias a la tecnología y a una app a un personal de carácter espontáneo, discontinuo e intermitente debido a las necesidades de repartos según las franjas horarias; pero continuo al mismo tiempo de manera digital.

De ahí que; solo se acude a su uso o empleo acorde a la necesidad del servicio de la empresa y a la necesidad del cliente para dedicarse plena y absolutamente al objeto social y comercial del propio giro de sus negocios y de sus empresas amparándose en el avance de la tecnología hoy día manifiesta en las plataformas digitales para contar en minutos o en cuestión de segundos gracias al apoyo técnico de un algoritmo con la puesta a disposición de cientos de repartidores por delivery o riders prestos a ejecutar una inmediata acción de reparto sin detenerse a pensar o analizar si nos encontramos frente o ante un escenario de presunción de laboralidad encubierta para la parte más débil de la relación prestacional del servicio como parte de las neotransformaciones que experimenta hoy en día el derecho del trabajo peruano avasallado por la realidad de los hechos y desbordado por el desarrollo de la tecnología aplicada al mundo del trabajo como es a través del empleo y uso de los aplicativos digitales o app.

A pesar de todo; ello nos conduce a comprobar que las empresas en el país que hacen uso de las actuales plataformas digitales cuentan con numerosos grupos volátiles de colaboradores cuyas prestaciones en la práctica y en los hechos constituyen un flujo de desembolsos ajenos a toda relación laboral o la aplicación del derecho y la legislación laboral peruana que no los considera todavía como trabajadores como si se aprecia que actualmente sí está ocurriendo progresivamente en varios países del mundo.

Por eso; el derecho del trabajo a nivel mundial no ha podido mantenerse al margen ante estos nuevos fenómenos empresariales; dado que; los riders se constituyen en una fuerza de energía laborativa que cada vez de forma masiva hacen uso las empresas para acudir a los dispositivos creados por la empresas por aplicativos digitales y proveer un grupo numeroso de repartidores en una modalidad de 24 horas al día durante los 7 días a la semana y los 365 días al año sin importar la franja horaria de la prestación del servicio sea en

horario de madrugada, matutino, vespertino o nocturno prestos a desplegar su energía colaborativa para iniciar las labores de reparto especialmente por todas las ciudades del territorio nacional por medio de aplicativos digitales instalados en sus móviles en su calidad de repartidores o riders como en los respectivos celulares de los usuarios y clientes que hacen uso de los servicios de las empresas por aplicativos digitales empleados en la actividad de brindar y proveer los servicios para la entrega inmediata de los bienes y productos a través de las plataformas por aplicativos digitales.

De hecho; lo que se busca inicialmente por parte de las empresas en estas nuevas formas o modelos de negocios a través de las empresas de apps es contar con una forma ágil de hacer negocios; es decir; de hacer repartos y entregas masivas e incluso simultáneas sobre la base de un trinomio empresarial y comercial que hasta ahora ha sido poco analizado, tratado y abordado por los estudiosos del mundo del derecho del trabajo a nivel nacional e internacional; y que consiste en un sistema económico en donde conjugan tanto en primer lugar la empresa, en segundo lugar la tecnología y en tercer lugar el rider o delivery quien es el ejecutor y prestador final de un servicio de entrega e incluso en ocasiones ante alguna situación de reclamo por dicha fallida entrega en una prestación post entrega y post venta; y dejando de lado el antiguo modelo tradicional de entrega como parte de su fase comercial de distribución y venta.

De manera que; las empresas de plataformas por aplicativos digitales opten por construir su estructura, forma y modelo de negocio de empresa sobre el desarrollo de la tecnología actuarial de carácter matricial que reflejen sus nuevas dimensiones de operatividad de manera contable que tienda a la economía y a la rentabilidad de la empresa, y al mismo tiempo contar a través de los aplicativos digitales como aliados estratégicos de distribución, entrega y reparto como son los riders, lo que ocasiona actualmente el éxito de estos nuevos modelos de negocios propios del siglo XXI logrando un impacto eficiente en la facturación de las economías empresariales y en la investigación de su normales estructuras operativas como es alcanzar la reducción progresiva de los costos de distribución o entrega haciendo uso de los aplicativos digitales y a través de los riders, reducir sus costos de transacción a su mínima expresión en

procura de poder competir eficaz y eficientemente en cuestión de minutos y segundos para la atención inmediata de la innumerable cantidad de pedidos y entregas de bienes o productos que un modelo tradicional de reparto no hubiese podía adaptarse, atender, cubrir o soportar ante las exigencias económicas propias del mercado para la obtención de la rentabilidad de las empresas ante la fuerte competencia que actualmente experimentan dichas empresas en el Perú.

Todo ello lo expresado párrafos arriba lo contemplan muy bien algunos investigadores de la problemática del mercado de trabajo español como Sanguineti, W. & Vivero, J. *“Son pocos los estudios que afrontan el examen del impacto sobre el Derecho del Trabajo de los cambios económicos, tecnológicos y productivos operados en la última etapa que no parten de poner de manifiesto la crónica —y hasta pudiera decirse que patológica— falta de adaptación de estas estructuras a las exigencias que de los mismos se derivan”* (2019, p. 20).

No se puede negar que; a las luces de las investigaciones realizadas en España y en otros países europeos que las actuales empresas por aplicativos digitales inicialmente y a la fecha han desbordado jurídicamente el mundo del derecho del trabajo a nivel internacional viéndose las empresas alrededor del mundo obligadas a efectuar una serie de cambios a sus actuales modelos tradicionales productivos, organizacionales, empresariales y comerciales no solo para responder a los cambios económicos propios de las estructuras de hacer negocios hoy en día en cualquier país del mundo sino que la tecnología administrada y proveída por las apps busca adaptarse a la economía del mercado de trabajo peruano preponderantemente informal ante dicha forma de prestación de servicios que no se encuentra todavía regulada de manera formal; pero que ya funciona de manera exitosa comercial y empresarialmente en todo el Perú.

De ahí que; a propósito de todo lo expresado anteriormente extraemos de las investigaciones realizadas en el extranjero de que disponemos a la fecha información suficiente para desarrollar el tema del presente trabajo de investigación que puede encontrarse ubicado en el escenario de los que se vendría a denominar una suerte de

cuasiprestación laboral en donde priman una serie de nuevas nociones propias de la actual economía laboral como resultado del impacto de la tecnología expresada en las empresas por aplicativos digitales o apps lo cual nos lleva a hablar hoy en día acerca de la llamada telesubordinación digital e incluso de otros conceptos ya trabajados en Europa como es el de la parasubordinación digital en el contexto de una relación laboral absolutamente cambiante bajo la tutela de los nuevos entornos empresariales para menoscabar las raíces propias de los cimientos fundamentales sobre los cuales se construye todo el sistema de contratación laboral a nivel empresarial dando por negado con sus manifestaciones, hechos y prácticas del desempeño diario el encubrimiento en concreto de una relación de trabajo; y por lo tanto; de un contrato de trabajo de forma digital en donde concurren los tres elementos esenciales de todo contrato de trabajo como son la respectiva prestación personal de servicios a través de los riders, la subordinación digital a través o por intermedio de un permanente aplicativo digital y la percepción de una remuneración o un pago por cada acto de entrega efectuado y ejecutado de manera semanal.

Adviértase que a pesar de todo; en la actualidad los estudiosos del derecho del trabajo global se han detenido a analizar el elemento de la subordinación digital que consideran la plasmación continua de la prestación de servicios de los riders un rasgo importante para determinar la vinculación que no solo es económica y que directamente existe entre un rider y una empresa por aplicativos digitales con solo recibir cualquiera de estos riders en sus equipos de teléfonos móviles una orden de servicio o pedido para inicialmente comenzar a hablarse primigeniamente de una relación laboral.

Mientras tanto otros investigadores del derecho del trabajo vienen brindando mayor importancia al ámbito económico que al derecho del trabajo en sí mismo y encuadran las actividades de los riders en una serie y sucesivas prestaciones encadenadas y eslabonadas unas con otras que se ajustan a un contrato de naturaleza civil como es el de la locación de servicios contenido en el caso peruano al interior del contenido del artículo 1764 y siguientes del Código Civil peruano de 1984 desligándolo de toda cobertura y tutela de la legislación laboral en el Perú.

Como bien sostiene Gómez-Álvarez, R.; Patiño, D. & Plaza, J. *“El proceso de adaptación precisa un conocimiento profundo de los cambios que está produciendo la digitalización de la sociedad, así como anticipar las dinámicas que pueda ocasionar para adaptar los sistemas tradicionales al modelo actual”* (2018, p. 43). Lo cual termina confirmando de cómo a partir de la digitalización de la economía, las empresas por aplicativos digitales y el derecho del trabajo se han venido modificando para no poder vincularlo bajo la cobertura del derecho del trabajo y amparado en la figura de un modelo de negocio en la que solo nos encontramos frente a la existencia de un colaborador digital y en el peor de los casos tan solo como parte del engranaje de las plataformas digitales por aplicativos con una expresión física teniendo a los denominados riders de por medio. Siendo necesario por ello acudir primigeniamente a levantar el velo laboral que nos asista y permita determinar finalmente en su momento y determinar frente a qué tipo de escenario contractual nos encontramos sea este civil, mercantil o finalmente en el mejor de los casos laboral.

## **2.2. Los desafíos laborales que experimentan las empresas por aplicativos digitales en una economía global y su impacto en el derecho del trabajo peruano**

Como se indicó; el reto inmediato que afrontan las relaciones laborales y el ordenamiento jurídico peruano nacional e internacional es el de conducir a las empresas por aplicativos digitales al escenario del mundo del derecho del trabajo para el adecuado funcionamiento de las relaciones de trabajo bajo el ámbito del sistema contenido en la legislación laboral que regula el régimen laboral perteneciente a la actividad privada y pretender progresivamente adecuarlos a la legislación de la materia. En procura de poder dar en su momento una solución definitiva a la situación laboral de los denominados riders en el escenario del mercado de trabajo peruano; dando así de manera definitiva una respuesta aproximada o cercana acerca de cuál es la situación laboral y legal de los llamados riders en nuestro país.

Al mismo tiempo; el presente trabajo de investigación busca dar un enfoque objetivo que contenga una visión económica de carácter laboral con relación a como se aborda

actualmente desde el ámbito de la economía y desde la óptica de la administración de las empresas la incorporación progresiva en los procesos negociales de las empresas por aplicativos digitales y su relación con los denominados riders. Por otro lado; uno de los objetivos esenciales es abordar como la jurisprudencia de los juzgados de trabajo y de los tribunales de lo social de los países europeos y del continente americano son los que terminan judicialmente resolviendo definitivamente acerca de la situación de hecho como producto de esta nueva forma de trabajo dentro y alrededor de la organización de las empresas y que nos lleva a conocer la compleja relación laboral que se experimenta en las empresas por aplicativos digitales junto a los denominados riders, quienes por ahora se encuentran sustraídos de la legislación laboral peruana; dado que; al mismo tiempo no los contempla o considera dentro del escenario de la economía formal de trabajo.

De ahí que; que cabe preguntarnos porque los investigadores en materia de derecho laboral en el Perú no se han dedicado o detenido a realizar un análisis sobre la materia a causa de lo complejo que conlleva un tema que incluso se ha tornado en difícil de aclarar o analizar por parte de los investigadores jurídicos y laborales extranjeros del sistema de relaciones laborales; dado que; lo han enfocado en algunos ordenamientos jurídicos europeos como una situación híbrida que cala en el ámbito de los llamados autónomos económicamente dependientes y lo complicado que es ubicar o encasillar a este nuevo colectivo de prestadores de servicios denominados riders en las esferas legales correspondientes al derecho civil y quizás aún en el mejor de los casos dentro del derecho del trabajo. Para otros desde una perspectiva propia del escenario laboral más que económico es que nos encontramos en la actualidad ante la figura de un nuevo trabajador digital por aplicativos digitales o apps propios del escenario del presente siglo XXI.

Por lo tanto; tenemos tres situaciones específicas que deseamos alcanzar en el presente artículo de investigación:

Una primera situación específica es determinar el desamparo normativo o regulatorio los denominados riders como producto de las actividades de prestación de servicios que realizan para las denominadas empresas por aplicativos digitales o apps.

Una segunda situación específica es comprobar cómo se produce el desarraigo laboral mientras denotamos su situación y relación de dependencia laboral con las denominadas empresas de plataformas digitales.

Una tercera situación específica es estudiar el tratamiento dado a la problemática de los riders otorgado en otros contextos jurídicos internacionales desde un enfoque del derecho laboral y su posible aplicación en el Perú.

Asimismo; haremos en su momento una descripción real de la situación que experimentan día a día los denominados riders en el mercado de trabajo peruano para comprender como nace, se origina, se plasma y se desarrolla la relación de la prestación de servicios de los denominados riders y entender su naturaleza ya sea eminentemente en el plano civil o laboral y cuyo desarrollo analítico se podrá conocer en cada uno de los capítulos que integran el presente trabajo de investigación que nos toca investigar.

A medida que; estas novedosas tecnologías por aplicativos digitales o apps empiezan a desarrollar sus actividades empresariales en un país como el Perú uno advierte la poca predisposición de los gobiernos de turno por encarar una situación que se torna en demasiado grave por el uso extendido de los aplicativos digitales que por cada acción que ejecutan su pleno poder de dirección sobre los prestadores riders en un mercado de trabajo donde prima el trabajo informal aún más en épocas de pandemia cuya tasa porcentual de informalidad sobrepasa la conservadora cifra porcentual de más del 78% de trabajadores informales entre los cuales encontramos incluidos a la totalidad de los denominados colaboradores riders y cuya prestación de servicios cobro mucha relevancia, demanda e importancia hasta adquirir la calidad de imprescindibles, necesarios y esenciales a raíz y como resultado de la pandemia de coronavirus de la Covid-19 que aún asola a nuestro país y con la que todos actualmente aún convivimos y padecemos en el Perú.

Todo esto nos hace indicar que; a nivel global se generan actos continuos, discontinuos, permanentes e intermitentes de prestaciones que lindan con la línea tenue de la laboralidad y que ha sido muy complicada y difícil de abordar por la doctrina extranjera para poder encontrar en base a sus investigaciones presupuestos que los ayuden a comprender como se desarrollan las prestaciones realizadas y efectuadas por los riders en un fenómeno

progresivo que se llegó a denominar como la rapidización del mundo de las relaciones laborales teniendo en cuenta los iniciales procesos de uberización y glovización como actividades de reparto y entrega. De ahí que; las investigaciones académicas entorno a los riders hayan ido girando progresivamente en el análisis del proceso de conectividad para darse de alta o de baja de un aplicativo digital y el tiempo que conlleva durante del vínculo de colaboración teniendo en cuenta como hoy en día cada vez más un mayor número de empresas optan por una forma de externalización de uno de sus principales procesos, etapas o ciclos empresariales y comerciales como es la actividad de reparto y entrega de bienes y productos que van de la mano de cómo se produce la amortización de la prestación de servicio y la simple plaza de reparto que depende de un algoritmo digital; y que tal como está concebida la prestación del servicio de colaboración empresarial no goza todavía de ninguna protección legal por parte del derecho laboral en el Perú.

Desde la posición de expertos académicos que inicialmente comenzaron a analizar la temáticas de las redes de empresas concordamos con la posición académica efectuada en su momento por los investigadores Sanguineti, W. & Vivero, J. *“Pese a sus diferencias, todas estas intervenciones tienen algunos rasgos en común que conviene destacar, ya que constituyen otras tantas características de esta novedosa ordenación transversal del trabajo en las redes empresariales”* (2019, p. 22). En este escenario se advierte que dada la novedad de cómo se desarrollan habitualmente por parte de las empresas por aplicativos digitales en nuestro país no hay una regulación laboral que atienda la situación de los riders porque a la fecha nadie se ha dedicado a analizar fehacientemente y con rigurosidad la laboralidad o no de los riders o deliverys como prestadores de servicios por medio de las apps en el Perú.

En otras palabras; como consecuencia de lo mencionado líneas arriba en el Perú a la fecha no hay incurrido ningún procedimiento de carácter administrativo ante la Autoridad Administrativa de Trabajo; es decir; el Ministerio de Trabajo y de Promoción del Empleo del Perú ni una acción inspectiva inopinada en materia de accidentes de trabajo o de seguridad y salud en el trabajo a raíz de alguna denuncia de carácter oficial por parte de la Autoridad Inspectiva de Trabajo; es decir; la Superintendencia Nacional de

Fiscalización Laboral y menos un proceso judicial instaurado a raíz de alguna demanda laboral entablada, en curso o en proceso que nos permita tener en cuenta la posición que iría asumiendo tanto en el ámbito administrativo como la judicatura en la especialidad laboral para pronunciarse o dirimir ante una situación que afecta miles de prestadores de servicios denominados riders o deliverys en nuestro país. A juicio de Mayor, J. *“A la fecha en nuestro país no existe ningún pronunciamiento judicial de ninguna naturaleza porque a la fecha no se ha reportado o incoado ninguna demanda de naturaleza o corte laboral de carácter individual o colectiva contra alguna de esas empresas que utilizan o emplean Apps por parte o de parte de alguno o algunos de los denominados riders en el Perú”* (2020, p. 799).

De ahí que; mientras efectuamos la presente investigación; buscamos tener en cuenta cómo se ha tratado también esta problemática con relación a la situación parecida a los riders a nivel de la judicatura cuyas demandas han llegado a ser judicializados en la judicatura de países latinoamericanos como es el caso de los conductores de Uber en la república oriental del Uruguay *“Que en la Sentencia N.º 77 expedida en la ciudad de Montevideo de fecha 11 de noviembre de 2019 se pronunció a través de un fallo definitivo de primera instancia en el caso Q., E. C/ UBER TECHNOLOGIES URUGUAY S.A. Y OTRO. DEMANDA, IUE:2-3894/2019 en dicha ocasión se pronunció de la siguiente manera Estimase parcialmente la demanda y en su mérito condenase a la parte demandada a abonarle al actor los rubros laborales individualizados y con el alcance establecido en los Considerandos precedentes. Intereses y reajustes que se continúen generando hasta su efectivo pago. Así como la condena a abonar en el futuro los rubros acogidos, mientras se mantenga incambiado el relacionamiento laboral entre las partes”* (2019, p. 70).

Por otro lado; sí abordamos cómo se observa el resultado y producto de las nuevas tecnologías en el caso de los conductores de Uber por parte de la administración pública de países como los Estados Unidos de Norteamérica tenemos que Snyder, B. *“La Comisión de Servicios Públicos dijo el martes en una orden que los conductores de las Empresas de la Red de Transporte /TNC), que incluyen servicios de Uber y Lyft, se*

*consideran empleados bajo AB-5, la nueva ley de trabajo de conciertos del estado. Por ahora, se supone que los conductores de TNC son empleados y la Comisión debe garantizar que las TNC cumplan con los requisitos que son aplicables a los empleados de una entidad sujeta a la jurisdicción de la Comisión, escribió el comisionado Genevieve Shiroma” (2020, p. 2). (traducción nuestra en idioma español).*

Snyder, B. *“The California Public Utilities Commission said in an order Tuesday that drivers for Transportation Network Companies (TNCs), which include services like Uber and Lyft, are considered employees under AB-5, the state's hotly debated new gig work law. For now, TNC drivers are presumed to be employees and the Commission must ensure that TNCs comply with those requirements that are applicable to the employees of an entity subject to the Commission's jurisdiction, wrote commissioner Genevieve Shiroma” (2020, p. 2). (versión original en idioma inglés).*

Lo dicho hasta aquí supone que; la investigación a desarrollar nos lleva incluso a un escenario que nos hace desde un inicio comprobar y constatar que estas apps no poseen, carecen o simplemente no cuentan con un representante formal de la empresa en el territorio nacional y solo ubicada en la sede de la matriz del país extranjero desde donde operan, y desde donde han expandido progresivamente su modelo e idea de negocio hasta asentarse empresarial y comercialmente en todo el territorio de nuestro país; lo cual en cierta forma dificulta nuestra acuciosa investigación académica e incluso para el Estado o el gobierno de turno si desde el ámbito tributario pretendiese inicialmente por ejemplo pretender cobrarles los respectivos impuestos de ley.

No podemos dejar de lado en el Estado del Arte el precisar que el asunto o materia de investigación del presente trabajo de investigación que la problemática que enfrentan los riders no se encuentra incluida en el contexto de un análisis regulatorio que en la práctica no existe y que incide tanto en la economía con en el derecho del trabajo a pesar del gran impacto económico que tienen en la actualidad en la economía del Perú; y particularmente en un país como el nuestro con un alto porcentaje de economía que es netamente informal en las ciudades y en el país en general en la lógica empresarial que ayuda en cierto forma

en hacer rentable económicamente en cierto modo a una empresa bajo el supuesto de que aquello que a la fecha no está legislado o regulado está permitido sobre todo en casos concretos como las que observamos día a día en todas las ciudades del Perú y comprobar la situación marginal del mundo del derecho del trabajo en que se encuentra este numeroso colectivo de trabajadores denominados riders a los que se pretende considerar en el mejor de los casos como autónomos económicamente dependientes. Sin tener en cuenta que un alto porcentaje o número de los riders cuentan con tan solo un único, real y exclusivo aplicativo digital al cual le prestan sus servicios de reparto por completo.

Siendo así; debemos tener en cuenta que la pandemia del coronavirus con cuyos efectos convivimos hoy en día nos han demostrado una realidad evidente con respecto a la calidad prestacional o laboral que deberían tener los riders para el derecho civil o laboral que por las necesidades del flagelo con motivo de la pandemia asumieron con sus actividades un rol de prestadores de servicios esenciales cuya situación será objeto de un minucioso análisis en el siguiente capítulo del presente trabajo de investigación en donde de manera exhaustiva abordaremos la problemática de la riders desde la óptica tanto de la economía como del derecho laboral peruano. Esto ha generado una crisis de la subordinación tradicional. Surgiendo para dar en su momento una solución a la problemática de los riders los indicios de laboralidad; sobre todo la presunción de laboralidad establecida en el artículo 23.2 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo que contiene los indicios de laboralidad que ayudan a calificar a una relación como laboral cuando algunos de los elementos esenciales no se encuentren plenamente acreditados:

Se consideran indicios de laboralidad a los elementos típicos de toda relación de trabajo, tales como:

- Jornada y horario.
- Prestación de servicios en el centro de trabajo.
- Exclusividad en la prestación de los servicios.
- Herramientas de trabajo de propiedad del empleador.
- El trabajador se dedica a desarrollar el objeto social de la empresa.

Es necesario recalcar que; todo lo mencionado líneas arriba nos conduce a los indicios de laboralidad que en el caso de los riders serán en su momento debidamente abordados en los capítulos siguientes del presente trabajo de investigación como son la problemática y posteriormente en la discusión entorno o acerca de la laboralidad de los riders y la comprobación, verificación, constatación y existencia de una relación laboral con la empresa de aplicativos digitales o apps.

Todo esto nos ha conducido a tener muy en cuenta que como parte del Estado del Arte del presente trabajo de investigación a nivel nacional, ya se habían presentado en su momento el Proyecto de Ley N° 1505/2016-CR (Ley que crea y regula el servicio privado de transporte a través de plataformas tecnológicas. En el mes de abril de 2019, se presentaron ante el Congreso de la Republica el Proyecto de Ley N° 4144/2018-CR (Ley que regula la labor del trabajador por plataforma digital) y el Proyecto de Ley N° 4243/2018-CR (Ley del empleo digno que regula a los trabajadores de plataformas digitales).

Por otro lado; por iniciativa del exparlamentario Rubén Pantoja Calvo, perteneciente a la bancada de Unión por el Perú, se presentó el Proyecto de Ley 5192/2020-CR. Esta iniciativa legislativa buscaba regular el reparto de productos a domicilio (delivery) a través de vehículos motorizados o no motorizados. De ahí que; en su momento el Grupo Parlamentario Somos Perú-Partido Morado, presentó el Proyecto de Ley N° 018-2021-CR, que reconoce beneficios laborales a los trabajadores que realizan el servicio de reparto, mensajería y movilidad por medio de plataformas digitales. El precitado proyecto de ley plantea otorgarle la categoría de trabajador a todas las personas que desempeñen estas labores, para lo cual deberán cumplir la jornada laboral mínima y se encontrarán comprendidos en el régimen laboral de la actividad privada.

Mientras que; a nivel internacional en el ámbito de la jurisprudencia se han expedido una serie de sentencias tales como:

La Sentencia 53/19 del Juzgado de lo Social 33, Madrid, de 11 de febrero de 2019: La existencia de una posición de desigualdad entre el rider y la empresa, toda vez que

el rider no interviene en la conformación del contenido del contrato, limitándose a asentar las condiciones impuestas.

El rider, para realizar su actividad necesariamente se debe integrar a la plataforma y desde ella recibe las ofertas de servicios preseleccionados por la empresa, que mantiene un completo control de la actividad desempeñada.

La Sentencia 371/2018 del Juzgado de lo Social 5, Valencia, de 10 de junio de 2019: El rider o repartidor no es libre de no aceptar un pedido, ya que la aplicación valora el servicio con distintas métricas (primero, la barra de porcentaje de pedidos aceptados y, después, los porcentajes de asistencia, cancelación de disponibilidad en la franja reservada, asistencia a picos y trade) lo que obviamente será tomado en consideración por los algoritmos de asignación de pedidos para una mayor eficacia del sistema y la creación de perfiles.

La Sentencia 510/18 del Juzgado de lo Social 19, Madrid, de 22 de julio de 2019: La empresa regula la forma de efectuar la entrega, la forma del comportamiento del rider con expresas prohibiciones, como no se puede beber alcohol, no se puede consumir sustancias estupefacientes, no se puede insultar, no se puede entrar con el casco puesto en la cabeza ni al restaurante ni a las casas de los clientes.

El rider no maneja información sensible, siendo la empresa la única poseedora de la información necesaria para el manejo de sistema de negocio.

En otra sentencia expedida por el Tribunal Supremo español a través de la STS 25/9/20: Los repartidores de Glovo son trabajadores por cuenta ajena (y no necesitan una regulación especial) La controversia sobre la calificación jurídica de los repartidores de plataformas ha sido finalmente resuelta por la STS, Pleno (y sin votos particulares), 25 de septiembre 2020 (rec. 4746/2019).

A favor de la laboralidad en España haciendo una cronología de los fallos judiciales

que se pronuncian a favor de la laboralidad son los siguientes:

SSTSJ Cataluña [Pleno] 21 de febrero 2020 (recurso 5613/2019); y 7 y 12 de mayo 2020 (recurso 6774/2019; recurso 5613/2019), Glovo; 16 de junio 2020 (recurso 5997/2019), Deliveroo.

SSTSJ Madrid 3 de febrero 2020 (recurso 749/2019); 18 de diciembre 2019 (recurso 714/2019); y [Pleno] 27 de noviembre 2019 (recurso 588/2019), Glovo. 17 de enero 2020 (recurso 1323/2019), Deliveroo.

STSJ CyL\Valladolid 17 de febrero 2020 (recurso 2253/2019), Glovo.

STSJ Asturias 25 de julio 2019 (recurso 1143/2019), Glovo.

Cierto es que; con relación al número de sentencias por país; es decir; el país, el número de fallos y el sentido de las decisiones sobre la existencia de una relación laboral tenemos hasta el momento de realizar el presente trabajo de investigación las siguientes:

Australia 2 Una sentencia declara la existencia de la relación laboral y la otra la niega.

Brasil 3 Dos sentencias declaran la existencia de la relación laboral y una la niega.

Canadá 1 Declara la existencia de la relación laboral.

Chile 1 Declara la existencia de la relación laboral.

España 14 Trece sentencias declaran la existencia de una relación laboral y una sentencia la niega.

Estados Unidos 7 Cinco sentencias declaran la existencia de la relación laboral y dos sentencias la niegan.

Francia 2 Las dos sentencias declaran la relación laboral.

Italia 2 Las dos sentencias niegan la existencia de la relación laboral.

Reino Unido 3 Dos sentencias declaran la existencia de la relación laboral y una la niega.

Sudáfrica 1 Declara la existencia de la relación laboral.

Uruguay 2 Ambas declaran la existencia de la relación laboral.

España es un modelo a destacar en donde se ha decidido recurrir al diálogo social entre los representantes de los dos sectores profesionales (empleadores y trabajadores), de cuyo proceso de negociación entre ambas partes ha derivado en una reciente promulgación normativa (Real Decreto-ley 9/2021 del 11 de mayo de 2021) que regula estas

prestaciones de actividad de una forma especial. Esta regulación ha consagrado una presunción especial de la laboralidad en el ámbito de las plataformas digitales de reparto.

Por otro lado; en el caso del Estado de California de los Estados Unidos de Norteamérica. En efecto, en el mes de enero de 2020 entró en vigor una nueva ley conocida como AB-5, que si bien no se dedica a regular expresamente el trabajo desarrollado vía plataformas digitales, sus contenidos impactan considerablemente en la calificación jurídica que une a los prestadores de servicios (trabajadores) con las plataformas digitales. En efecto, la legislatura de California optó por codificar el pronunciamiento de la Suprema Corte de California en el caso “Dynamex Operations West, Inc. v. Superior Court of Los Angeles”, integrando su parte dispositiva y sus fundamentos al Código de Trabajo.

Mientras que; en el continente americano en Uruguay se ha emitido sentencia con relación a los choferes de Uber a los cuales se les tipifica como trabajadores dependientes (TAT de 1º Turno, Sentencia N° 111/2020, 03.06.2020) Junio 2020 1. Dado que; el pasado 3 de junio de 2020, el Tribunal de Apelaciones del Trabajo de 1º Turno ha dictado la sentencia definitiva de segunda instancia en el marco de un juicio laboral promovido por un chofer de Uber, entendiendo que el reclamante se trataba de un trabajador dependiente; confirmando así el dictamen del juzgado que intervino en primera instancia.

En España hay una sentencia muy importante: STS 2924/2020 - ECLI:ES:TS:2020:2924 Id Cendoj: 28079149912020100027

Órgano: Tribunal Supremo. Sala de lo Social.

Sede: Madrid Sección: 991 Fecha: 25/09/2020 N° de Recurso: 4746/2019 N° de Resolución: 805/2020 Procedimiento: Recurso de casación para la unificación de doctrina.

Ponente: Juan Molins García-Atance.

Tipo de Resolución: Sentencia Resoluciones del caso: STSJ M 6611/201.

La sentencia recae sobre el recurso de casación interpuesto por un exrepartidor de la

plataforma digital Glovo tras un fallo en su contra del Tribunal Superior de Justicia de Madrid que analizó el presunto despido tácito que habría sufrido el repartidor por parte de la plataforma digital al no continuar percibiendo sus ganancias quincenales.

Sin embargo, el Tribunal Supremo de España sí advirtió la existencia de una relación laboral debido a que existía una dependencia del repartidor con la plataforma digital; asimismo, se sostuvo que las labores que realizaba dicho trabajador serían por cuenta ajena.

En Argentina hay una reciente sentencia de carácter importante: El Tribunal de Trabajo Nro. 4 del Departamento Judicial de La Plata, integrado por los jueces Prado, Escobares y Martiarena, resolvió que los trabajadores de la empresa KADABRA SAS (GLOVO) lo son en los términos de la Ley de Contrato de Trabajo, y ordenó a pagar en concepto de multas impuesta por el Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires, la suma de \$ 6.318.000 por infracciones normativas en materia laboral.

Debe señalarse que, el Tribunal analiza las nuevas economías de plataformas digitales y expone que generalmente a través de dichas prácticas se intenta enmascarar los tradicionales sujetos del contrato de trabajo. Expone jurisprudencia nacional e internacional que han reconocido el vínculo de naturaleza laboral entre las empresas que utilizan distintas plataformas digitales, y los sujetos que ponen su fuerza de trabajo a disposición de las primeras.

No podemos negar que en la actualidad las plataformas digitales y apps son algo ya habitual en el Perú y en todo el mundo las cuales se encuentran inmersas en nuestra vida cotidiana. Las apps han tenido a la fecha un crecimiento exponencial en los últimos años y juegan hoy día un papel necesario durante la aparición de la pandemia de la Covid 19 en nuestro país.

De ahí que; estas nuevas plataformas digitales han cambiado la diferencia que antes tradicionalmente existía entre los independientes o autónomos como queramos llamarlos

y los tradicionalmente denominados empleados de toda la vida. No es una novedad para todos que los riders se encuentran muy mal retribuidos y que todo lo que deben hacer por y para la empresa por aplicativos digitales está condicionado a lo que determine el algoritmo. Por lo tanto; careciendo los riders del más elemental acceso a las prestaciones sociolaborales contempladas por las leyes a los trabajadores formales del régimen laboral de la actividad privada lo que tiene a los riders en un permanente y absoluto estado de desatención y en una situación de desconcierto.

Por lo tanto; son actualmente estas plataformas digitales las que permiten proceder a realizar la externalización del trabajo requerido en una fase de distribución y entrega. La labor realizada en las plataformas digitales comprende desde ya tareas tan específicas como la elaboración de un algoritmo lo cual ha conducido al mundo del derecho del trabajo a una situación actual de modificar las estructuras básicas de toda la administración y organización del trabajo en las empresas y el desafío inmediato que consiste en cómo se debe de normar legalmente estas nuevas relaciones de trabajo nacidas como resultado de la tecnología brindando oportunidades de nuevos puestos de trabajo hasta ahora insospechados por los modelos tradicionales y clásicos de empleo en todo orbe.

Al mismo tiempo; tal como están las cosas en estos momentos lo que se debe procurar es que estas nuevas formas o manera de trabajar gracias a la tecnología funcionen más allá de tildarlo de economía gig en una economía de libre mercado que reside en efectuar una suerte de trabajos similares; pero en el caso de los riders son trabajos iguales que consisten en labores de reparto en una economía colaborativa mediante una contratación digital convenida a través de un teléfono celular de por medio en poco tiempo para variar e incrementar las fuentes de ingresos.

Mejor dicho; al iniciar el proceso de transformación digital empresarial esto nos conduce a catalogar frente a qué tipo de trabajador nos encontramos teniendo muy en claro que si estamos frente a un mero prestador de servicios independiente o ante un trabajador en toda la acepción de la palabra según la normatividad legal peruana para el

régimen laboral de los trabajadores de la actividad privada.

Mientras tanto; hoy día en nuestro país hay una alta demanda del uso de los algoritmos como parte de la tecnología laboral; por lo que; se debe de procurar que esta tecnología empleada por las empresas por aplicativos digitales tenga un muy bueno uso económico para los riders y no en su contra al coaptarles los derechos laborales que realmente deberían tener, gozar, disfrutar y serles reconocidos en el marco de la legislación laboral peruana, y por parte de las empresas que los contratan a través de esa novedosa inventiva que ha terminado por desbordar con creces al derecho del trabajo peruano.

Hasta ahora; una de las grandes preocupaciones para el derecho laboral versa en que las actuales empresas por aplicativos digitales o apps que ya operan en el Perú como PedidosYa, Rappi y las demás que se encuentran ofreciendo sus servicios en el país deberían de dar a conocer las bondades de sus servicios para que los riders entiendan el mecanismo empresarial al cual se ven ligados y estos últimos puedan comprender como es el proceso de implementación de dichas empresas a través del uso de la inteligencia artificial expresada en un algoritmo que cumple en la práctica y en la realidad funciones de carácter y de corte laboral.

Sin embargo; no podemos obviar que a lo largo del presente año 2022 la hoy tan conocida inteligencia artificial expresada en los algoritmos serán los vehículos que van a permitir que las empresas sean cada vez mucho más eficientes brindándole la celeridad en la fase final de todo el proceso empresarial que es el reparto de un producto en una simbiosis de una adecuada administración de tiempos de entrega o reparto y el costo económico que demanda el empleo de cada rider que conllevan a un resultado exitoso de la entrega de un bien o producto al consumidor final del mismo sin ninguna queja o menos un reclamo de por medio por parte del cliente como del mismo rider al mismo tiempo con respecto a la app.

Actualmente; desde la perspectiva del derecho laboral se tiene muy claro que el uso de los aplicativos digitales, la inteligencia artificial y los algoritmos incrementaran cada vez

más los niveles de vulneración de las actividades de reparto realizadas por los riders sin dejar de mencionar el manejo de la información privada y de los datos personales recopilados por las empresas por aplicativos digitales como parte de sus procesos operacionales y de prestación y/o suministro de servicios.

Se observa que; al inicio de todo quizás estamos frente al fenómeno de la automatización por parte de las empresas por aplicativos digitales por el uso de la inteligencia artificial en cada algoritmo como parte del proceso productivo y comercial de reducción de costos económicos y empresariales que implica la concreción de cada venta y su posterior e inmediata entrega de un bien o producto gracias a la eficiencia y eficacia del correspondiente rider de turno.

Finalmente; tal como se encuentra la situación hoy mismo en el Perú las empresas por aplicativos digitales o apps van a dinamizar el mercado digital de distribución de bienes y productos y conectarlo con el escenario físico en tiempo real que es la entrega de un bien o producto al cliente final del mismo; pero quien incoo la solicitud del servicio de manera digital. Sería muy bueno que en su momento se den a conocer los costos económicos que demandan estos nuevos modelos de distribución y comercialización para tener una clara idea de cuál es el monto real, exacto o el margen porcentual de dumping social inmerso a costa de la energía laborativa empleada y de los microsalaros que reciben los riders a raíz del resultado exitoso de cada acto de entrega incluido alguna bonificación económica o suplemento de existir o de haberlo que pueda recibir como un plus o un adicional el emprendedor del reparto; es decir; el rider. Desde mi punto de vista Mayor, J. *“Empezamos formulándonos la siguiente pregunta de investigación: ¿Por qué es imprescindible y necesario en la actualidad contar con una regulación y una normatividad laboral por parte del derecho del trabajo peruano con respecto a derechos, deberes y obligaciones que les asisten a los trabajadores riders o por delivery para lograr la identificación de la existencia de una relación de trabajo y determinar quién es el real, verdadero y único empleador al interior de las denominadas redes de empresa por aplicativos o Apps en el Perú?”* (2020, p. 782).

## CAPÍTULO III: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

### 3.1. La subordinación digital como resultado del empleo en el mercado de trabajo de una economía colaborativa a través del uso comercial de las empresas por aplicativos digitales

El problema que planteamos en el presente capítulo de investigación es no solo como regular a nivel laboral las condiciones de la prestación del delivery para la distribución y reparto de productos a domicilio a través de los conductores motorizados o en bicicleta denominados riders que incluso terminan realizando sus entregas cercanas a pie. Sino como deberían estar regulados laboralmente de acuerdo a la legislación laboral ya existente en el Perú con relación a su aplicación a los prestadores que realizan dichos repartos de manera diaria; pero para realizar el análisis de estas nuevas formas de prestación de servicio por medio de aplicativos digitales o apps por no decir nuevas formas de empleo que denotan al mismo tiempo nuevas expresiones de subordinación de naturaleza digital; por lo que; es necesario analizar los cambios que han estado experimentado en los últimos años el funcionamiento las apps en el Perú al amparo de las nuevas tecnologías y su impacto normativo en las relaciones laborales existentes en nuestro país.

Después de analizar en el capítulo anterior acerca de la situación actual de los riders a nivel de la doctrina y el derecho nacional y comparado en el presente capítulo nos avocaremos a la investigación directa del impacto de los aplicativos digitales y su incidencia sobre los riders en el Perú teniendo como protagonistas de esta nueva relación contractual digital a los denominados riders como parte y objeto de la estructura, de la cadena y de la fase empresarial y comercial como lo demuestra esta forma de economía colaborativa entre empresas para poder al final proceder a realizar la entrega a domicilio o al lugar que se precise o se señale de bienes y productos a un consumidor final o potencial cliente. De ahí que; según Todoli, A. *“Estas empresas propietarias de la plataforma virtual alegan ser únicamente una base de datos donde clientes y prestadores de servicios pueden encontrarse, permitiendo la calificación de los trabajadores como autónomos”* (2019, p. 70).

Por otro lado; el mercado de aplicativos digitales de reparto tal como actualmente lo conocemos no será igual al que se observaba antes de la Covid 19. La situación de la emergencia sanitaria impulsó progresivamente un empleo cada vez mayor de los servicios de reparto desde el aislamiento social obligatorio originándose una alta competencia dada la coyuntura y la novedad de reparto masivo de productos. La Covid 19 contribuyó el crecimiento de la actividad de reparto en el Perú y cambio los hábitos tradicionales de los consumidores finales. Constituyéndose el servicio de reparto ya no como un servicio adicional sino para pasar a formar parte de una nueva manera de experiencia y de efectuar las compras por las familias peruanas a través de las dos grandes empresas por aplicativos digitales tales como Rappi y PedidosYa que dominan en la actualidad el mercado de reparto en el país y las cuales se disputan cada minuto la totalidad de clientes potenciales para brindarles sus respectivos servicios de reparto en tan solo cuestión de minutos y segundos.

Todo esto ha generado una ruptura de las barreras temporales y espaciales de la organización del tiempo de trabajo como producto del uso de las nuevas tecnologías y la evolución e impacto que tienen en las relaciones laborales provocando al mismo tiempo una crisis de la subordinación tradicional del contrato de trabajo como lo conocíamos hasta hace algunos años atrás y la multiplicación de las formas y nuevas formas de trabajo autónomo y semiautónomo en todos los países del mundo.

Ahora bien; se produce hoy en día un gran cambio tecnológico en el Perú que afecta al derecho del trabajo global con respecto al derecho del trabajo nacional, sus presupuestos conceptuales y sus transformaciones. Por consiguiente; esto de los algoritmos en plataformas digitales ¿Qué son? o ¿Como son? Y porque hablar de esto actualmente en el mundo del derecho del trabajo. ¿Qué interés tiene para el derecho del trabajo? Y es que los algoritmos están ahí captando incluso información en materia laboral procesándola y están influyendo en la toma de decisiones e incluso se las están adoptando progresivamente en materia laboral día tras día. Y de todo esto tenemos en la actualidad muestras palpables y sobre todo lo comprobamos a través de las experiencias vinculadas con el trabajo a través de las plataformas digitales.

Vivimos pues una época acelerada en cuanto a cambios tecnológicos junto al impacto del desarrollo de la ciencia y la tecnología sobre la gestión de las relaciones laborales. Convivimos al mismo tiempo con una época de cambios acelerados en cuanto a la reacción del ordenamiento laboral. Ese ordenamiento laboral acusado tantas veces de estar en sintonía de no responder, de no adaptarse al cambio y de ser incapaz de responder a los desafíos actuales del mercado de trabajo ante el derecho del trabajo. Aunque últimamente hay algunas muestras de que el ordenamiento laboral está paulatinamente demostrando esa capacidad de respuesta ante la problemática de los riders en el Perú y el mundo.

Al mismo tiempo; por ejemplo; como la jurisprudencia ha ido asumiendo como la gestión algorítmica puede expresar también fórmulas de organización y de dirección del trabajo generadoras de un contrato de trabajo o incluso la propia previsión de que ya existen fórmulas de regulación primarias de la propia gestión algorítmica como el derecho a conocer cómo funciona o se maneja con los representantes de los trabajadores con relación acerca de la consulta sobre los algoritmos y su influencia en las relaciones de trabajo como se han introducido en España o la más completa regulación incluida en la propuesta Directiva comunitaria emitida de fecha jueves 09 de diciembre de 2021 sobre la mejora de las relaciones laborales y el estatus de los trabajadores en las plataformas digitales lo que ha puesto de nuevo a la palestra la problemática de los riders y la prestación de sus servicios de repartos e incluso la temática de la subordinación digital de por medio.

Por ello; traemos a colación que en el 2019 surgió tanto una propuesta de Reglamento europeo de inteligencia artificial y una propuesta de Directiva Comunitaria para el Trabajo en Plataformas Digitales. En ambos documentos se aborda la temática de la gestión algorítmica en la relación laboral. Por tanto; son propuestas con el fin de plantear problemas brindando la solución normativa a la problemática de los riders e identificar al mismo tiempo los respectivos riesgos que existen por tal informal forma de trabajar en el Perú.

De ahí que; surge la idea de si se deben regular los algoritmos y cuál sería la mejor forma de regularlos normativamente porque hablamos de tecnología emergente que al legislador laboral se le va escapar. Teniendo en cuenta el aspecto emocional del trabajador y como la

tecnología puede incidir sobre la salud de la persona cuando hay máquinas que controlan nuestras emociones y que nos ponen en la tesitura de trabajar más para conseguir los mejores trabajos o repartos y si no lo hacemos para alcanzar esos rangos de disponibilidad será la maquina; es decir; el algoritmo el que nos va a penalizar y nos va colocar en una peor situación de la que podríamos pensar o imaginar.

Mas aún; teniendo muy en cuenta el carácter disruptivo de la tecnología emergente es un término importante cuando hablamos de la tecnología en la irrupción del mercado de trabajo global incluido el Perú. Es por lo tanto; un cambio y una transformación en el derecho del trabajo. Por consiguiente; el algoritmo es un término muy importante en nuestros días e incluso vinculado al poder de fiscalización ejercida por el empleador. Esta tecnología es algo nuevo para todo lo conocido hasta la fecha incluso para los juristas del derecho del trabajo; dado que; esta tecnología disruptiva es la que va suponer una distribución de funciones implica ese miedo que tenemos a que las máquinas nos sustituyan y nos dejen sin trabajo; quizá en robótica se puede hablar un poco más; pero cuando hablamos de algoritmos de este tipo de tecnología lo que vemos es este tipo de distribución y reparto de tareas entre la persona trabajadora que es el rider y esa máquina que puede asumir también una función de poder de dirección y que puede ser nuestro empresario, nuestro supervisor, esa distribución de funciones que sería la primera función entre la máquina y que va hacer que en algunos casos la persona trabajadora pierda la autonomía y la capacidad de decisión y sea la máquina; es decir; el algoritmo inteligente el que tome la decisión de forma automatizada sobre asignación de horas, rutas, recojo, entregas y repartos; por eso; hablamos de decisiones automatizadas, tomadas y adaptadas en forma íntegra por un aplicativo digital y hasta qué punto eso puede influenciar en la relación de trabajo, desde la selección de personal y la subordinación en el caso de los riders de forma digital.

En consecuencia; algo más frecuente de lo que parece ser es que se utilizan o emplean algoritmos para facilitar e incluso privar las candidaturas a una oferta de empleo en línea a través de la web de la plataforma digital. Por otro lado; se dice que este algoritmo es inclusivo y no tiene sesgo con relación a los denominados riders lo cual parece una falacia. En estos sistemas o procesos de selección no podemos decir que la tecnología es neutra porque la

tecnología viene nutrida de datos y esos datos son proporcionados por la empresa y en esa primera selección de que datos vamos a introducir en la fórmula matemática que llamamos algoritmo esos datos van a tener sesgo en la medida que van a ser todos los datos posibles de hechos captados a través de la información proporcionada por los propios riders a la hora de incorporarse al equipo de repartos de la empresa por aplicativos digitales o apps. Hay por otro lado; ejemplos de algunas ofertas de trabajo que solo aparecen visibles en las redes sociales para algunos candidatos mujeres u hombres de determinada franja de edad que solo ellos ven en un red social como el Facebook o en diferentes redes sociales y ahí se produce una criba laboral para descartar a otros candidatos en función de su perfil y de esas huellas que dejamos prácticamente todos y cada uno de nosotros en las redes sociales.

Hay que resaltar que; hoy en día los algoritmos tienen la capacidad de transformar a un trabajador independiente o autónomo en un trabajador por cuenta ajena. Es el caso de una plataforma de trabajo digital doméstico en Dinamarca llamada Hilfr que a partir de las 100 horas de trabajo a la semana esa persona en principio es solo colaboradora y no trabajadora por cuenta ajena es transformada en trabajadora por cuenta ajena de hecho. La expansión del trabajo en plataformas digitales y su expansión progresiva en Europa nos ha servido para conocer más en profundidad y poder indagar más acerca del tema de los algoritmos y sus implicaciones laborales a nivel global de la que los riders no son nada ajenos.

Por lo tanto; una función del algoritmo es predecir posibles incumplimientos e infracciones en el orden social; es decir; la inspección de trabajo utiliza sistemas algorítmicos; por ejemplo en países como Noruega para los riesgos de seguridad y salud en el trabajo y mejorar con ello la evaluación de los posibles riesgos corporales a los trabajadores. En el Perú a la fecha aún no existe nada de ello.

Es decir; vale la pena señalar que; la estrella de los algoritmos o la mayor repercusión que pueden tener la tecnología emergente va a servir para controlar y supervisar directamente al trabajador. Claro en este punto hay que partir de la normativa actual que se tiene en el reglamento europeo de protección de datos muy solvente y al mismo tiempo con muchas garantías para los trabajadores. Pero que nos dice ese reglamento y también la ley española

conocida como la Ley Rider que se nos queda pequeña porque el reglamento europeo es el instrumento legal más importante hasta la fecha emanada en la zona comunitaria. La ley española lo que hace es una adaptación; pero en realidad es de directa obligatoriedad y es lo que nos va servir para todo esto que se nos viene con relación a la problemática de los riders en países de América Latina y el Caribe.

Dado que; cuando un rider formaliza un contrato de trabajo vía el registro web de aplicación e introducción de datos para incorporarse al equipo de una empresa por aplicativos digitales se acepta desde ya el inicio de un contrato de trabajo digital y lo que hace es aceptar el control laboral basado también en la alta tecnología. Ese contrato de trabajo hace que no sea necesario un consentimiento adicional por parte de la persona trabajadora rider si ya ha sido consentido y aceptado las condiciones del contrato de trabajo digital; es decir; el control de la prestación laboral, de la calidad y la cantidad de horas de la prestación de trabajo que va venir inherente durante la reserva de franjas e intervalos de horas de trabajo con mucha anticipación. Para lo cual habrá que cumplir con una total transparencia como informar anticipadamente al trabajador y dar a conocer a los representantes de los trabajadores si es que existen sobre el uso de esta nueva tecnología para poder valorar y defenderse el mismo rider respecto de esta control, monitoreo o supervisión incesante del cual son objeto constante y permanente mientras estén conectados con el aplicativo digital de la empresa por aplicativos digitales para la cual realizan los repartos y las respectivas entregas.

De ahí que; la guía laboral española de la protección de la ley de datos, específicamente la versión del año 2021 manifiesta que es el interés legítimo del empresario. El contrato de trabajo habilita al empresario para controlar la actividad laboral, y ese interés legítimo amplifica y ensancha las posibilidades de control del propio empresario; por lo que; hay que tener cierta cautela con relación al interés legítimo. Si ese control es permitido bajo esa lógica de transparencia; pero habrá ciertas limitaciones cuando hablemos de los datos biométricos. Por ejemplo; lo que es el rostro, la huella dactilar y el iris de los ojos. Por consiguiente; habrá ciertas limitaciones porque no es lo mismo controlar ciertas relaciones de trabajo que controlarlo todo como sucede en el caso de los riders. Es decir; ese control intenso y permanente de trabajador puede llevar hasta el punto incluso de controlar las emociones del

trabajador y que la empresa tenga en cuenta esos indicadores para establecer una puntuación del rider como trabajador como sucede con los algoritmos de las empresas por aplicativos digitales con relación a los riders, y que incida en su remuneración semanal o en la no renovación de su contrato de trabajo digital porque es una persona poco implicada en sus tareas de reparto. De ahí; la obsesión de no cometer ningún error o fallo a la hora del reparto y cumplir con el indicador de resultados que es la entrega final de un reparto a su destinatario final sin complicaciones o queja alguna de por medio. A ello se une ese objetivo de seguridad y salud que puede esconder la ansiedad de los rider por cumplir con una entrega más allá del potencial riesgo físico o mental que ello implique y que necesariamente es lo referente al ámbito de la seguridad y salud en el trabajo que en el caso de los denominados riders en el Perú es completamente a la fecha y en la práctica inexistente.

No obstante; como producto de tales circunstancias se habla mucho acerca del control de los algoritmos en las empresas como poder manifiesto del poder de dirección y determinar la existencia de una subordinación del rider como producto del uso y empleo de la inteligencia artificial. En el caso de la empresa Amazon por ejemplo utiliza cámaras con inteligencia artificial para controlar a sus repartidores con la finalidad explícita de mejorar la seguridad vial para que no tengan accidentes y que no trabajen más allá de las horas que tengan realmente estipuladas. Sin embargo, detrás de ese objetivo de seguridad puede ser que se escondan otras finalidades no explícitas o claras y que incidan en forma negativa sobre la seguridad y salud de las propias personas trabajadoras.

De forma similar; hay una normativa europea muy consolidada y solvente desde el año 2016 y es el reglamento europeo Reglamento de la Unión Europea (UE) 2016/679 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos en directa aplicación el artículo 22° en el que se nos habla del tratamiento automatizado de esas decisiones que se basan únicamente en máquinas o en aplicativos digitales. Claro el punto de partida de este artículo; es decir; que cualquier persona o todo interesado incluido la persona trabajadora tiene derecho a no ser objeto; pero tiene que decirlo. Es un derecho que hay que activar y hay que decirlo; es decir; no quiero como rider ser objeto de un tratamiento automatizado de las decisiones empresariales en las que las

relaciones de trabajo estén completamente automatizadas y decididas íntegramente por una máquina en concreto por el algoritmo quien ejerce el manifiesto poder de dirección y al cual se encuentra abiertamente sometidos y subordinados los riders.

En efecto; este artículo 22° establece excepciones, la primera de ellas es que sea necesario para ejecutar una actividad de trabajo como es la del reparto de que exista un título habilitante que es el propio contrato de trabajo. El interés legítimo que parece que va ensanchando las capacidades de supervisión y control por parte del empresario y nos dice en todo caso que esa decisión debe tener algunas garantías de forma y que esa persona tenga derecho dado el caso a impugnarla. El punto de partida es como un rider no puede ser tenido como un objeto y ser considerado tan solo como un emprendedor del reparto y ser considerado dado el desarrollo de sus actividades como un trabajador del reparto al amparo de un contrato de trabajo con todos los derechos, deberes, obligaciones, garantías y beneficios que les concede y merece.

Por demás; estas decisiones automatizadas también vienen reflejadas en la guía española laboral de protección de datos donde nos dice que con cierta cautela que la empresa puede utilizar algoritmos para la selección de personal, para decidir ascensos, renovaciones y extinciones. Luego da la impresión de que estamos permitiendo el uso de una nueva tecnología con fuertes implicaciones en el mundo de las relaciones de trabajo las cuales se sienten completa y absolutamente desbordadas y el caso de la problemática de los riders es una situación para los cual no se encontraban preparados.

Evidentemente es claro que; hasta ahora solo teníamos como algo asentado en la tecnología como algo que nos acompaña, por ejemplo; el robot colaborativo que acompaña al trabajador y que comparte espacio con el trabajador; pero ahora puede haber una maquina; es decir; un algoritmo que supervisa la ejecución del contrato de trabajo digital con respecto a los riders. Es decir; si vamos a unos ejemplos más coloquiales en base a los sensores y a los datos cabe la posibilidad de que la empresa tenga una información, una predicción que va utilizar para gestionar mejor su empresa de manera lógica, rentable, económica y eficiente; y por consiguiente un interés legítimo propia para ello al respecto.

Ante todo; hay que tener muy en cuenta que esa pérdida de funciones del trabajador cuando depende de una máquina; es decir; un algoritmo que tiene una capacidad de supervisión y que puede incidir en forma negativa en la seguridad y salud de las personas de hecho con relación a este tipo de máquinas. En particular tenemos el ejemplo de las empresas de plataformas digitales las cuales no utilizan mensajes agresivos o duros sino mensajes blandos que buscan modelos apasionados de la relación laboral y que buscan que un rider se enganche a la relación de trabajo a través del aplicativo digital y que dado el caso nos pueden decir antes de terminar nuestra jornada de trabajo que todavía hay emocionantes tareas asignadas para ti como colaborador; es decir; como rider; y no poder dejar esta actividad tan interesante y apasionante hasta estar completamente seguro de que como rider lo desea abandonar como parte del término de su jornada diaria de reparto.

Cabe resaltar que; si a ese mensaje blando o subliminal como rider si se le hace caso tendrá una recompensa sino se le hace caso el rider tendrá una penalización; es decir; como se analiza dicha problemática desde otra perspectiva la del evidente ejercicio de la facultad disciplinaria. Desde otro punto de vista; el derecho al descanso es un derecho muy conectado con la seguridad y salud de los trabajadores riders. Ese tiempo destinado al descanso, es prevención de los riesgos laborales que simplemente para los riders en la realidad no existe; dado que; ni siquiera se sabe cuál en el caso peruano les sería la norma aplicable si ni siquiera son considerados trabajadores.

Por consiguiente; es el trabajo el que tiene que adaptarse a la persona y no la persona a la inversa y menos a un algoritmo al cual un rider se encuentra plenamente subordinado; y lo que estamos viendo en los últimos años es que se está invirtiendo tecnológicamente en el escenario laboral el orden de las cosas. Esto que viene con una serie de interrogantes de ¿Cómo lo podemos regular o normar? Para que no se nos escape el control sobre los algoritmos porque es una tecnología que cambia que se transforma cada más cuando vemos nuevas y recientes aplicaciones digitales en el mercado de trabajo. De hecho; todos somos usuarios algunos más que otros en este campo tecnológico y vamos innovando sobre la materia. Hace años hubo una propuesta alemana más interesante una pirámide; es decir; la norma europea y la norma española tienen que hacer una pirámide del riesgo; por lo tanto; una criticidad del riesgo y en

función del riesgo al que este expuesto el trabajador rider por el uso de la aplicación de la tecnología habrá que articular medidas o no con relación a la problemática que afecta a los riders. Por ejemplo, la zona más crítica, la zona roja la cúpula de la pirámide es esa zona de prohibición que no se puede permitir esa tecnología en la relación al trabajo en la medida en que tienden a jugar con la probabilidad y la severidad conceptos conocidos en el marco de la prevención de riesgos laborales que en el caso de los riders podría afectar su salud física y psíquica debido a la permanente tensión, apremio y estrés en cada acción de reparto.

Por otro lado; los daños que puede experimentar los riders son muy graves y no tenemos mucha información acerca de ello. Es como hablar de una especie de cajas negras de algoritmos de la tecnología en las empresas por aplicativos digitales. Igualmente la base verde de la pirámide es una barra libre donde no hay riesgo o el riesgo que hay es tolerable; por lo que; podemos aceptar que ahí no hay que tomar medidas preventivas. En cambio, las zonas de la pirámide 2, 3 y 4 se deben exigir a las empresas por aplicativos digitales o apps con medidas de más transparencia sobre el uso de esta tecnología sobre los trabajadores y a los representantes de los trabajadores si estuviesen organizados, evaluaciones del impacto acerca del uso de algoritmos; por lo cual; no podemos poner en circulación una tipología fija de su incidencia sobre los riders incluso en el Perú y tener conocimiento de sus posibles efectos en cada relación o acto de entrega o reparto. Hay otra propuesta alemana que si le hacemos una comparativa con la propuesta del reglamento europeo sobre inteligencia artificial se parece bastante. Los alemanes que tienen una metodología distinta y una forma de trabajar diferente; y han visto cómo abordar el problema de los riders de una forma más humana. Mientras que la Unión Europea lo que ha hecho es que esto se parece mucho el uso de la denominada pirámide de criticidad.

De otro lado; esta tecnología contenida en los algoritmos no se puede dejar que circule libremente Dice la propuesta alemana que debe venir acompañado con normas técnicas, es decir; de normas ISO que en principio no son vinculantes; pero son elaboradas por los fabricantes de esa tecnología; es decir; donde hay certificaciones en los que decían que los algoritmos no son discriminatorios y tienen en cuenta los derechos fundamentales mínimos de los trabajadores para el caso de los riders. Al mismo tiempo esa tecnología no puede ser ajena

al derecho del trabajo y no podemos dejarla que circule sin ningún tipo de limitación sobre su potencial impacto.

Igualmente hay otras propuestas; por ejemplo; en los Países Bajos con relación al empleo de CIRI que utilizo la administración neerlandesa para conceder determinadas prestaciones en la seguridad social y resulto que este algoritmo ponía en peor situación a los ciudadanos ante la administración por razón de su residencia, y que al utilizar un algoritmo para conceder ayudas sociales se basó en un índice de discriminaciones. Por lo que; cuando se utiliza este tipo de tecnología hay que demostrar para todos sus efectos una especial diligencia.

Resulta claro que; la propuesta de Directiva Comunitaria sobre el trabajo en plataformas digitales se basa en un reglamento de inteligencia artificial. Si procedemos a analizar el artículo 22 del reglamento de protección de datos que mencionaba el tratamiento automatizado de los datos nos deriva a que esto de los algoritmos son algo más que su contenido y no se trata solo de la protección de datos que las empresas por aplicativos digitales a través del uso de los algoritmos que recopilan información de los riders; dado que; en realidad son algo más que tan solo tecnología empleada en el mundo empresarial y en las relaciones laborales. Luego, lo que necesitamos es un instrumento que dé cobertura a los posibles riesgos y también beneficios y no solo poner simplemente a la tecnología en la tesitura de los riesgos. Por lo que; algo más de información y de manera más completa debe tenerse incluso en el Perú con relación a lo que realmente se nos viene con relación a su uso y empleo sobre los riders de nuestro país.

Dentro de esa problemática surge la interrogante en el derecho comparado ¿De por qué una Directiva de Plataformas Digitales? Se tiene en España la Ley Riders la cual ha sido muy importante en el proceso de diseño de esta Directiva comunitaria para la Unión Europea. De hecho; el caso español interesaba mucho para toda Europa para resolver la problemática de la laboralidad de los riders. Dado que; España en los últimos meses se ha puesto a la vanguardia materia de negociación colectiva con esta introducción de los algoritmos en una ley pionera sobre las plataformas digitales donde se optó por la laboralidad de los colaboradores por la transparencia en la información algorítmica.

Además; esta propuesta de información es importante porque a nivel europeo hay una realidad muy fragmentada porque la mayoría de los países de la Unión Europea no tienen una regulación específica de trabajo en plataformas digitales; por lo que; ha habido y lo que hay es una voluminosa casuística de carácter judicial. Alguna de ella a veces contradictoria en cuyos fallos o sentencias se consideran a los riders como autónomos y otras veces se los consideraba como trabajadores por cuenta ajena. Hacía falta una respuesta europea en conjunto la cual ha apostado por facilitar la prueba. Hay al mismo tiempo algunas cosas que son mejorables con relación a los riders y es evidente; pero lo que si es cierto es que se apuesta por la laboralidad de este tipo de colaboradores. En el Perú de manera esquiva recién nos ponemos a cavilar sobre la situación legal, económica y laboral de los riders a lo largo y ancho de nuestro territorio nacional.

Igualmente; en la propuesta de reglamento de inteligencia artificial europeo es importante porque nos pone en la tesitura de advertirnos si leemos el considerando 36 de la propuesta de reglamento el cual nos dice que hay que considerar de alto riesgo si vamos a la pirámide otra vez algunos sistemas algorítmicos o empresas por aplicativos digitales o apps estarán prohibidos y considerados en una zona roja. Mientras que algunos otros tendrían medidas de garantías adicionales que permitirían el uso de los algoritmos indirectamente para subordinar laboralmente a los riders por parte de las empresas por aplicativos digitales. Hablamos de sistemas de alto riesgo y de los sistemas de inteligencia artificial que se utilizan en el empleo, en la gestión de los trabajadores, en el acceso al empleo, en la contratación laboral, en la extinción del vínculo laboral, en tareas de seguimiento y evaluación del trabajo realizado de alto riesgo del día a día sobre ruedas.

Se afirma que; esta propuesta de reglamento prohíbe algún tipo de tecnología en zona roja en donde no se respeta ningún derecho laboral e introduce medidas nuevas de absoluta transparencia, de evaluación, de impacto respecto de esos sistemas ya novedosos y engancharnos en pleno siglo XXI a la plena digitalización de las relaciones laborales. Al mismo tiempo; hay sistemas de inteligencia artificial destinados a detectar las emociones de las personas trabajadoras como los riders; de ahí; su ansiedad por cumplir con cada entrega de manera correcta y exitosa; pues; se está reconociendo que esta tecnología ya existe y que puede

tener repercusiones importantes en el marco del sistema normativo de las relaciones de trabajo y que hay que tomar para ello todas las medidas preventivas necesarias del caso.

De hecho; si volvemos a la propuesta de Directiva sobre el trabajo en plataformas digitales de forma muy acertada introduce la gestión algorítmica e introduce incluso la seguridad y salud en el trabajo cuando las empresas introducen el tratamiento automatizado de datos que tienen que evaluar específicamente los riesgos de poseer dicha información privada y personal en sus respectivos bancos de datos. Hablamos de factores de riesgos laborales introduciendo ese factor de tratamiento automatizado de datos y que puede afectar de forma negativa a la salud y al equilibrio emocional y mental del propio trabajador y eso no está permitido en la medida que afectamos a un derecho fundamental que es el derecho a la seguridad y salud de los trabajadores riders.

Sin duda que; con ello lo que se quiere decir aparte del derecho a la protección de datos y del derecho a la protección de la intimidad personal es que hay otros derechos como la seguridad y salud que van a tomar un especial protagonismo en la relación de trabajo en la medida en que esto no solo incide en la gestión de la relación de trabajo sino que va incidir también directamente en el bienestar y equilibrio del propio trabajador y esto parece que las empresas por aplicativos digitales o apps con relación a los riders están dispuestos a evitar, obviar o a no contener aludiendo a la preconizada autonomía de la prestación del servicio brindados por los riders en cada acción o acto de reparto.

Dentro de este orden de ideas; en este apartado traemos al presente trabajo de investigación la frase del Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Carlos III de Madrid Mercader, J. *“En otras palabras, el sistema informático procede a la asignación de tareas asignando el servicio al profesional que en cada momento concreto reúna los requerimientos mejor adaptados a las necesidades del cliente. En resumen, el jefe parece que termina siendo un algoritmo”* (2019, p. 66). En concreto: Mi jefe es un algoritmo. Por el cual; el enfoque del juicio laboral se da por hecho que los algoritmos forman parte hoy en día de toda relación de trabajo y ahí está completamente anclado el problema objeto de la presente investigación académica con relación a los riders.

A consecuencia de lo ya anteriormente investigado; ahora la incorporación de estos nuevos mecanismos o patrones de reparto en un inicio complejos con respecto a su novedoso funcionamiento y basados desde su inicio en los aplicativos digitales los cuales nos conducen a analizar los tres elementos esenciales propias de toda relación laboral totalmente negados de manera expresa y absoluta por parte de las apps que ya funcionan en el país y por medio de las citadas empresas por aplicativos digitales con relación a la ejecución del habitual, directo y característico poder de dirección del empleador tecnológico dejando abierta la posibilidad que sea legislación laboral empresarial la llamada a preocuparse por abordar, analizar, estudiar, regular, normar o legislar dichas nuevas formas, expresiones o manifestaciones del derecho laboral en el país siendo un claro ejemplo de dicha informalidad laboral la prestación de servicios que realizan y ejecutan los riders en cada acto de recojo y entrega a través de los aplicativos digitales por medio de los denominados emprendedores del reparto.

De ahí que; según Aloisi, A. & De Stefano, V. *“Como catalizador del cambio y como desafío social, la transformación digital impregna actualmente todas las facetas de la sociedad (incluida la vida privada), generando empleo en nuevas ramas de actividad o funciones laborales que antes eran inimaginables, al tiempo que otras se flexibilizan, se atomizan o quedan obsoletas.”* (2020, p. 55). Por consiguiente; conviene enfatizar que todo lo mencionado anteriormente produce desde un inicio con relación a los riders una evidente forma o manera de desvirtuar la relación de dependencia económica, de subordinación digital y remunerativa con relación a dichos prestadores de servicios considerados tan solo como simples prestadores de servicios no solo desde su acceso al aplicativo digital para poder brindar dicho servicio incluso la problemática de los riders que se manifiesta durante toda su prestación y la realización de la actividad de reparto y la entrega de un bien o producto al consumidor final del mismo.

Dicho sea de paso; en la práctica nos preguntamos qué sucede con la problemática que surge durante el transvase del personal de la empresa tradicional con relación a la migración externalizada de una parte de sus procesos y de sus servicios instalados en una novedosa y tecnológica app, y en el desarrollo progresivo de estos nuevos fenómenos empresariales de índole comercial, lo cual se ha convertido en un escenario cómodo, apropiado y progresivo

para el rápido desarrollo de las actividades de las conocidas apps digitales en el país como son PedidosYa y Rappi dedicadas única y exclusivamente a estas novísima forma o manera de hacer empresa mediante la tecnología digital y dedicadas a prestar servicios cuyas operaciones actualmente abarcan ámbitos como el simple accionar o acto de conectar o desconectar, dar de alta o dar de baja de manera rápida e inmediata a sus eventuales colaboradores riders mediante dichos aplicativos digitales dejando al repartidor, delivery o rider cuando termina, concluye o sale del uso o empleo de dicha aplicación digital fuera de servicio al momento de concluir la última entrega de un bien o producto determinado.

En todo caso; la pregunta que nos formulamos es la siguiente ¿Qué ha ido pasando con el trabajo y con los trabajos como resultado del avance y desarrollo de la tecnología? Hoy en día ya no es posible identificar un solo tipo de trabajo o es que el trabajo tradicional está en franca decadencia sino cada vez es más difícil encontrar trabajos tradicionales o típicos, y cada vez más frecuente por el contrario encontrar estas nuevas formas de trabajo como las prestaciones de servicios que realizan los riders en el Perú. El tema es que uno como investigador se pregunta es ¿Qué tan nuevas son esas formas tecnológicas de prestación de servicios ante el contrato de trabajo?

Por otro lado; la mayoría de esos cambios han ocurrido no porque los trabajadores quieran que cambien o porque los trabajos en sí mismos cambien con los años; sino que esos cambios han estado fundamentalmente motivados por decisiones empresariales porque son las empresas las que se organizan actualmente de manera distinta, porque las empresas generan mecanismos de producción distinto, y eso va generando un impacto en los trabajadores y es una manera de regular el trabajo en sí mismo. Y eso pasa también ahora en este tipo de trabajo vía plataformas digitales.

De igual manera; hay que cuidar por ello el lenguaje; dado que; no estamos aquí frente a un trabajo en plataforma o de plataforma sino que en realidad y en concreto; dado que; uno debe hablar de trabajo vía plataformas digitales porque las empresas pasan a ser meros intermediarios de suministrar fuerza de trabajo y no es que se generen como empresas tecnológicas como efectivamente las empresas quieren hacernos pensar o creer para poder

llevar esa discusión a un terreno distinto con altos niveles de precariedad laboral a los que ha llegado el derecho del trabajo en la actualidad en diversos países del mundo y entre ellos el Perú.

Tenemos por consiguiente; a una disciplina como el derecho del trabajo que está en constante evolución que es una disciplina dinámica, cambiante y fundamentalmente eso siempre ocurre porque se está encontrando en razón de ser como una rama del derecho con estos nuevos cambios en la reacción frente a las regulaciones sobre los riders y se encuentra con dos preguntas básicas si uno se fija en toda la regulación o discusión sobre el derecho del trabajo; por lo que; se plantea en dos discusiones ¿qué proteger? o ¿cómo proteger? Cuando piensa que proteger uno está pensando hasta donde debe llegar el derecho del trabajo, que trabajo debe regular, el derecho del trabajo efectivamente porque efectivamente no regula a todos; dado que; el que queda por antonomasia fuera de su protección y de su tutela es el trabajo autónomo. Mientras tanto que hacemos con los colaboradores riders en el Perú.

La problemática es que hoy en día se busca diferenciar el trabajo autónomo del trabajo subordinado dependiente como era en la dimensión clásica cuando yo tenía a un trabajador típico que trabajaba dentro de la empresa, que trabajaba con una jornada completa, con un contrato de duración indefinida, que la retribución que recibía era su principal sustento de vida, donde había un empleador muy identificable eso en la práctica ya no existe o existe cada vez en un menor número de veces. Por lo tanto; la frontera entre el trabajo autónomo y el trabajo subordinado a veces no es tan clara, y eso lo que ha ido generado en el tiempo no solo ahora sino durante toda la evolución del derecho del trabajo lo que se denominan zonas grises o fronteras difusas donde hay una duda razonable de saber si estamos en un lado, dentro o fuera del derecho del trabajo.

De ahí que; se ha instalado esta discusión estos días cada vez más moviéndose hacia el terreno de la laboralización haciendo entender al menos que los trabajadores de delivery o en buena medida los trabajadores que trabajan en aplicaciones como Uber, PedidosYa o Rappi tienen evidentes signos de subordinación digital y lo único que ocurre es que estos nuevos indicios de laboralidad no eran los indicios que había antes y todavía están ahora en esos

nuevos escenarios que se mueven en el mudo del derecho del trabajo y lo marcan como tales. Últimamente se han expedido docenas de sentencias en diversos países del viejo continente y de varios países latinoamericanos en los últimos años, gracias a los cuales tenemos una batería de muchas sentencias judiciales extranjeras que optan por la laboralidad de los riders y repentinamente para avivar la problemática de los riders en la Europa comunitaria es en donde apareció un auto expedido el 22 de abril de 2020 por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea por el cual califico al repartidor o rider como contratista independiente por cuenta propia; por lo que; no debería ser considerado como trabajador.

Como si fuera poco; dicha sentencia decía todo lo contrario a los últimos fallos judiciales a nivel global y mantiene en vigencia la problemática de los riders y vuelve abrir una vez más la discusión de sí los riders son o no son trabajadores y nos pone en definitiva a pensar en otra pregunta que tiene el derecho del trabajo y que es ¿cómo proteger a los prestadores de servicios o trabajadores a través de las plataformas digitales?, dado que, una cosa es ¿A quién se protege? o ¿Quién es el trabajador que merece la protección del derecho del trabajo? y la otra pregunta es ¿Cómo debemos protegerlo? Porque hay distintos grados o niveles de vulnerabilidad jurídica; dado que; no todos los trabajadores necesitan la misma protección y por eso mismo es que el derecho del trabajo por ejemplo; protege más intensamente a una mujer embarazada y le otorga garantías adicionales porque se entiende que es más vulnerable que un trabajador común corriente; lo mismo pasa con un dirigente sindical; dado que; se entiende que está más expuesto a represalias por parte del empleador, por lo tanto, se le va sumando tutelas, se le va sumando protección y eso entonces hay que definirlo en la actualidad de cómo es la protección que debería darse dependiendo del tipo de trabajo y al grado de vulnerabilidad jurídica que genera el trabajo de repartidor, de delivery, de mensajería; es decir; también a la prestación de servicio o al trabajo realizado por los propios riders.

Por otro lado; otra opción o respuesta a la problemática de los riders es que la tutela no venga del derecho del trabajo sino que las tutelas sean externas, genéricas o transversales a los trabajadores riders como una de las opciones posibles a las respuestas del derecho que no son binarias y no estar necesariamente dentro o estar afuera de ellas. A lo mejor pueda ocurrir como en algunos países en donde este tipo de trabajo vía plataformas digitales se le ubica más en una

zona intermedia. En España por ejemplo, en algún momento se ha intentado postular que pasen a formar parte de los trabajadores económicamente dependientes lo cual pienso que es como un simple juego de palabras. Son autónomos desde la perspectiva jurídica; pero dependientes absolutamente en materia económica porque de ahí vienen sus ingresos. Y se van generando desde este punto estas zonas intermedias o incluso zonas grises u oscuras para los riders que no resuelven su problema en materia del derecho laboral.

La problemática está marcada en que tan eficaces pueden ser pueden ser las regulaciones en estas zona intermedia como para ubicar a los riders; por lo que; si está claro hoy en día, es que uno no puede jugar al contraste de soy subordinado o soy autónomo sin puntos medios. Hoy en día en el mundo del derecho del trabajo es que el trabajador autónomo es una figura más compleja que la pura antítesis del puro trabajador subordinado. El tema en la actualidad es lo suficientemente complicado para poder dar una sola respuesta; además debemos de pensar como mencionaba anteriormente que precisamente todos estos cambios en los trabajos vienen determinados por la forma como las empresas deciden actualmente organizarse, y las empresas son muy hábiles, diestras e inteligentes porque cuando ven que las cosas en su entorno se empiezan a laboralizar entonces empiezan a quitar los indicios de laboralidad para seguir saliéndose de la zona propia o de la esfera del derecho del trabajo. Por eso; toda esta problemática de la laboralidad de los rider y de la norma laboral aplicable se mantiene en movimiento en la frontera entre lo autonomía y la dependencia laboral; por eso; es importante tener como una alternativa y no postulo con ello que sea la vía correcta; pero hay que tener un haz bajo la manga porque hay que decir que sí se determina que los riders no son trabajadores que al menos se les reconozcan algunas garantías básicas para cualquier tipo de trabajo independientemente que se les califique de naturaleza A o que se les califique de naturaleza B.

Por tanto; lo que tenemos que tener a la vista es la trayectoria compleja que tienen hoy en día las personas porque es muy raro que alguien empiece hoy en su vida laboral dedicado a trabajar en un único y solo lugar y termine trabajando al final de su ciclo laboral y sus días últimos días como trabajador en el mismo lugar. Eso le paso a la generación de mis abuelos y de mis padres; pero a mí no me ha pasado. En mi caso personal por ejemplo ya he cambiado de trabajo varias veces a lo largo de mi vida laboral y hoy es muy común que uno pase del

trabajo autónomo al trabajo subordinado y este un tiempo en el sector público o estatal y otro tiempo en el sector privado e incluso haya un tiempo de cesantía incluso de desempleo de por medio; etc.

De forma similar; ante esas trayectorias laborales complejas uno debería tener un colchón de amortiguamiento laboral con garantías mínimas que proteja a todas las personas que trabajen de la manera que sea. Entonces hay que poner también en plena consideración para entender como hoy en día el trabajo de los riders se ha ido transformando poco a poco en un contexto de automatización que es más amplio que el puro trabajo vía plataformas digitales dentro de ese paraguas en el cual se incorpora esta idea y cómo va mutando entonces progresivamente esta idea de subordinación que el derecho del trabajo nunca lo ha abandonado; dado que; el derecho del trabajo se mantiene aferrado a la idea de la subordinación como el elemento que define en la problemática existente acerca de la existencia de una relación laboral entre los prestadores de servicios de reparto o denominados riders y las empresas de aplicativos digitales o apps.

De modo que; lo único que se puede hacer es seguir adecuando ese concepto de subordinación que es un concepto móvil y no un concepto pétreo; por lo tanto; permite esa mutación para ir adaptándose a los actuales tiempos y poder ir adecuando los indicios de subordinación que hoy postulamos para el problema de la laboralidad de los riders; y que no será esa subordinación física de estar dentro de la oficina, de cumplir un horario de trabajo determinado sino que las nuevas formas de subordinación digital como la apreciamos en el caso de los riders y que constituyen una de las bases de la problemática con relación a la situación laboral que experimentan cada día de ser o no calificados como trabajadores de una empresa por aplicativos digitales o apps en el Perú.

Por ende; ante esta problemática de los riders en el mundo del derecho del trabajo se aclara según las aproximaciones realizadas en la tesis doctoral realizada en la universidad de Salamanca por parte del investigador uruguayo Rosenbaun, F. *“Por otra parte, no puede perderse de vista que estos “colaboradores” que prestan su servicio a demanda, tienen la libertad teórica de elección de tiempos destinado a su labor, aunque en los hechos se verifica*

*un constreñimiento a dicha libertad, en tanto que la necesidad de percibir un ingreso económico, exige una dedicación mayor para evitar la reducción de la remuneración, al encontrarse asociada la misma al cumplimiento efectivo de tareas” (2020, p. 28).*

En la actualidad, esta plasmación la podemos encontrar en lo que está ocurriendo actualmente con los riders en el Perú y que consiste en el desplazamiento de una fase del ciclo comercial de una empresa hacia otra completamente diferente para facilitar la actividad empresarial y centrarse en las competencias que le son propias a cada una de ellas por su especialidad, eficiencia y eficacia; y que son propios de las características de la economía digital distintos al mismo tiempo de los tradicionales trabajadores asalariados. Por otro lado; se habla mucho del trabajo a distancia, del trabajo independiente y con las tecnologías de la información y de la comunicación, la aparición de estas nuevas formas o expresiones de trabajo que se suman a las manifestaciones habituales entre lo que se denomina el trabajo por cuenta propia y el trabajo por cuenta ajena para empezar hablar incluso una vez más en la actualidad de los trabajadores autónomos económicamente dependientes e incluso para señalar que nos encontramos frente a una manifestación tecnológica del empleo y empezar a hablar en concreto ante un nuevo tipo de contrato de trabajo futurista denominado contrato de trabajo digital.

Teniendo en cuenta estas circunstancias en diversos países del mundo entre los cuales se encuentra actualmente el Perú con un alto porcentaje de trabajo informal vale precisar si esta nueva forma de contrato de trabajo digital a través del uso o empleo de las plataformas digitales que acercan en cierta forma o manera la tecnología a las opciones, posibilidades o formas de empleo sería lo más recomendado; dado que; los problemas que generan a los mismos actores del escenario de la contratación digital y las repercusiones de índole legal que van acompañadas al mismo tiempo de la naturaleza tributaria, societaria, administrativa, mercantil; etc; etc o desde el enfoque o punto de vista del derecho desde el cual quisiera observarse o proceder a ser su objeto de estudio o de análisis legal.

De ahí que; para resolver esta problemática con respecto a estas nuevas formas de empleo con relación al uso y empleo de estas plataformas digitales se afirma lo siguiente por parte del investigador Porteous, D. *“Las plataformas digitales ofrecen un avance progresivo hacia*

*la formalización. La interrupción se avecina. La rápida automatización de los trabajos de manufactura y servicios está reemplazando a los trabajadores del sector formal en muchas industrias”* (2018, p. 2). (traducción nuestra en idioma español).

De ahí que; para Porteous, D. *“Digital platforms offer a progressive onramp to formalization Disruption is looming. The rapid automation of both manufacturing and service jobs is replacing formal sector workers in many industries”* (2018, p. 2). (versión original en idioma inglés).

De modo que; actualmente el Perú que experimenta las graves consecuencias del impacto de la Covid 19 en las diversas actividades económicas y productivas en todos los sectores empresariales y productivos del país muchas empresas para proseguir con sus actividades comerciales propios del giro de sus negocios y acorde a la nueva normalidad acerca de la problemática de los prestadores de servicios denominados riders volvió a salir a la escena de la luz pública; dado que; acorde con lo dispuesto por la Dirección General de Salud del Ministerio de Salud del Perú se expidió en su momento la Resolución Ministerial N°250-2020 que aprobó la Guía Técnica para los Restaurantes y Servicios Afines con Modalidad de Servicio a Domicilio, que forma parte integrante de la presente Resolución Ministerial y que incluyo unos protocolos de bioseguridad en el cual se incluyó el protocolo de higiene para delivery de alimentos; por lo cual dicha actividad por razones y motivos de la pandemia del SARS-COV-2 en el país no podía realizarse o desempeñarse sino se contaba con la adecuada capacitación la cual debía ser ofrecida en forma debida por el empleador.

Durante todo la implementación y funcionamiento de este protocolo de bioseguridad sanitario el rol y el papel de repartidor o rider jugo y juega actualmente un papel fundamental y esencial que se inicia con la disposición sanitaria ordenada por el Ministerio de Salud del Perú con relación al empaque y reparto en la que en el primer paso el encargado debe colocar el envase y el correcto empaquetado el producto o alimento previa desinfección y lavado escrupuloso de las manos para proceder a la entrega del paquete a repartir en la zona de despacho aplicando para ello las buenas prácticas de manipulación; es decir; en concreto las buenas prácticas de manufactura; luego posteriormente en un segundo paso el repartidor

constata que el empaque este perfectamente cerrado, para acomodarlo en el depósito de la caja para proceder a su transporte; es en esta caso en concreto en donde se analiza la situación que asume un colaborador o prestador de servicios en el servicio de reparto como son los riders en el Perú; dado que; en un tercer paso el centro de expendio de alimentos se preocupa de que el repartidor, realice correctamente el proceso de lavado y posteriormente la desinfección de manos, procede a tomar la temperatura corporal y verificar completa y absolutamente la salud del personal y comprobar el debido distanciamiento social mínimo requerido de un metro y en último cuarto paso el consumidor en el caso de proceder a ir a recoger el producto alimenticio en el centro de comidas y solo podrá realizarlo en la zona de despacho, teniendo que desinfectar completamente sus manos y será el administrador quien deba proveerle el respectivo desinfectante. Todo lo mencionado anteriormente lo hace un rider dedicado al rubro del reparto de alimentos como colaborador sin ningún atisbo de ser considerado como un simple trabajador del reparto sino tan solo un colaborador de la empresa por aplicativos digitales.

No obstante; el problema para determinar la calidad que tienen la prestación del servicio ejecutada por un riders cuando se trata del reparto de alimentos preparados; dado que; en un primer lugar para el repartidor o rider el reparto no debe ser mayor a una hora, en segundo lugar los productos alimenticios a transportar deben mantener una temperatura caliente o fría según sea su consumo, en tercer lugar el rider no debe abrir el envoltorio ni los envases que contienen el producto durante el transporte, en cuarto lugar el repartidor procede a desinfectar sus manos antes de proceder a retirar el producto del contenedor y procede a mantener la distancia mínima requerida al proceder a realizar la entrega del alimento para que finalmente en quinto lugar el consumidor final proceda a desinfectar el envoltorio antes de retirar el paquete con el respectivo alimento. Toda esta actividad realizada por un rider como repartidor en su calidad de colaborador absoluto de una app; es decir; por un emprendedor del reparto.

### **3.2. La determinación de la existencia de una relación de laboral entre los prestadores de servicios riders y las empresas por aplicativos digitales en el mercado de trabajo peruano**

Esta situación hace que la problemática de un prestador de servicios de reparto denominado rider se vea con mayor preocupación e incertidumbre su situación personal y laboral mientras contribuye a la reactivación económica del país, de los negocios y de las empresas a través de las actividades de reparto que ejecuta por medio de los aplicativos digitales descargados en sus respectivos teléfonos celulares mientras cumple los protocolos de bioseguridad que se le exigen y que debe ejecutar y cumplir durante cada acto o acción de reparto jugando como participe de la colaboración con las empresas un rol fundamental en la cadena de servicios tanto de restaurantes dedicados a la venta de comida rápida como a los restaurantes tradicionales que se han ido sumando progresivamente para consolidar las ventas de sus productos y su posterior entrega teniendo de por medio de la relación con el cliente y de la compra, la venta y la entrega al consumidor la participación activa de un colaborador denominado rider que cumple y ejecuta todos los pasos y el procedimiento de recojo, reparto y entrega con éxito descrito en los párrafos superiores.

Del mismo modo; parte del problema gira entorno a que si en una era Covid 19 las empresas peruanas están migrando por necesidad comercial al empleo de las empresas por aplicativos digitales por necesidad empresarial y comercial, y si al mismo tiempo las labores desplegadas por los riders deben ser contemplados dentro de las esferas del mercado formal de trabajo; dado que; las formas de prestación de servicios de reparto y entrega no solo son precarios sino que sus actividades de reparto durante su ejecución y desarrollo se han convertido no solo en esenciales para muchas empresas de nuestro país que dependen de dichos servicios de reparto; pero para los riders sus actividades de repartos se han transformado en actividades de repartos de alto riesgo y de peligro careciendo incluso de un seguro que les preste cobertura médica, sanitaria y/o económica de sufrir un accidente de cualquier tipo o naturaleza en cualquiera momento y durante la realización de sus labores de reparto.

De ahí que; expertos tratadistas y académicos en materia de derecho laboral ante la situación que se presenta en los hechos y ante la negación de la existencia de una relación de trabajo o de un contrato laboral lo señalen Sanguineti, W. & Vivero, J. “*La posibilidad de*

*imputación plural de la titularidad de la posición patronal dentro del contrato de trabajo parecería venir negada desde un inicio tratándose de los sistemas de colaboración entre empresarios que asumen la estructura de una red” (2018, p. 120).*

Después de los descrito líneas arriba nos encontramos ante una forma de hacer empresa en el Perú como resultado de la Covid 19 que como pandemia ha afectado e incidido al mismo tiempo al cambio de las estructuras tradicionales propias de un modelo típico empresarial de las empresas que acuden ahora a los servicios de reparto administrados y provistos por estos aplicativos digitales y los hoy clásicos riders que denotan con mayor énfasis cada vez más el desarrollo de los rasgos sintomáticos de laboralidad para solucionar el problema que actualmente tienen al carecer de una legislación, norma o ley que los regule, los contemple o le sea aplicable a sus actividades diarias de prestación de servicios como el régimen laboral de los trabajadores de la actividad privada ya existente en el Perú como es el Decreto Supremo N° 003-97-TR que aprobó el Decreto Legislativo N° 728, Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Siendo el rider en todo el mundo la cara y el rostro visible de manera física de la empresa por aplicativos digitales como PedidosYa o Rappi que son las que mayor presencia tienen en el mercado de repartos en todo el Perú.

Dicho sea de paso; tal como están constituidas y tal como operan las apps digitales como PedidosYa o Rappi al usuario y consumidor final solo les interesa saber cómo usar adecuadamente el aplicativo digital para efectuar un pedido sin mostrar un profundo interés por conocer si hay una norma o ley que regule su respectivo funcionamiento o si el rider que le trae su pedido es un colaborador, un emprendedor del reparto o un trabajador en planilla de la empresa por aplicativos digitales o app.

Del mismo modo; concordamos con la investigación realizada sobre la situación de las redes de empresas como lo define González, C. *“Debido a que no existe una metodología única para la conformación de redes empresariales, en cada país los diferentes sectores han realizado implementaciones con diferentes metodologías de articulación, conformación e integración de cadenas, productivas, redes empresariales o clústeres”* (2008, p. 29). Cuyo trabajo nos ayuda a comprender la problemática que padecen los denominados riders; dado

que; muchas empresas para abaratar sus costos de operatividad comercial y de reparto han optado simplemente por proceder a externalizar esa actividad esencial y fundamental con la que consolidan su giro de negocios; pero dejando a los repartidores riders fuera del ámbito protector y del marco del derecho del trabajo peruano.

Toda esta problemática del desarrollo de la tecnología y su aplicación a través de plataforma digitales y utilizar estas últimas en el ámbito de las empresas para deslocalizar una de sus fases esenciales como es el reparto de bienes y productos a los consumidores finales han alterado la estructura tradicional de las relaciones laborales en un mercado formal de trabajo global y peruano. Estos modelos de estructura comercial generan una revolución comercial alterando el mercado de trabajo tal como lo conocemos hoy en día; pero al mismo tiempo no solo generan beneficios y facilidades en la gestión empresarial de cualquier empresa que busca minimizar y reducir costos como máxima expresión de éxitos y de beneficios económicos; pero a costa de consolidar expresamente el dumping social; dado que; al no tener en sus respectivas planillas a su propia flota de reparto tenemos a los prestadores de servicios riders como parte de una fuerza de trabajo satelital y como resultado de una economía paralela del mercado de trabajo informal sin ningún tipo de protección de carácter laboral, de seguridad social, previsional o de seguridad y salud en el trabajo entre otros tipos de marco normativos que regulan cualquier actividad de trabajo formal con solo denotar los rasgos sintomáticos que dan indicio de la existencia tanto de una relación laboral como de lo que nosotros podríamos denominar como un contrato de trabajo digital. Este dumping social beneficia directa e íntegramente a las empresas por aplicativos digitales como PedidosYa o Rappi entre otros aplicativos que operan empresarialmente en el Perú.

Dicho de otro modo; esta problemática una vez más se ve desbordada por cualquier tipo de capacidad de reacción inmediata de los actores claves para la búsqueda de respuestas inmediatas a la situación jurídica y legal que padecen los riders completamente enajenados del mundo del derecho del trabajo sin que hasta la fecha sea la propia autoridad administrativa de trabajo representada por el propio Ministerio de Trabajo y de Promoción del Empleo del Perú la que actúe por iniciativa propia para poner fin a la afectación a los derechos laborales mínimos que deberían asistirles a cada uno de los trabajadores riders en nuestro país. En

concreto, empezar por formalizar su actividad laboral y reconocer su calidad jurídica como trabajadores formales tomando decisiones reales y concretas sobre el sector de la economía de los prestadores del servicio de reparto como son los riders quienes en su gran mayoría prestan sus servicios para las dos empresas de aplicativos digitales que operan y que captan al mayor número de riders como son PedidosYa y Rappi quienes dominan el mercado de reparto peruano.

No cabe duda que; si bien en su oportunidad y en su momento el Ministerio de Trabajo y de Promoción del Empleo del Perú creó en su momento un grupo de trabajo que busco evaluar las condiciones en que prestaban los servicios de aquellos que hacían uso de sus actividades de prestación de servicios a través de aplicativos digitales de empresas tales como Rappi, Cabify y Uber su finalidad fue solo brindar solo una serie de recomendaciones que les permitan continuar y seguir prestando sus servicios; pero sin entrar de lleno a analizar su problemática laboral de manera detallada o exhaustiva y que consista en observar, comprobar, verificar, constatar e inspeccionar el desarrollo de sus actividades de prestación de servicio durante su respectiva ejecución sobre todo en la problemática referida a sus condiciones de trabajo y las formas de cómo se emplea su fuerza de trabajo y la energía laborativa de los llamados riders bajo el formato de la denominada economía colaborativa que invade tanto la administración como la gestión de las empresas en el Perú.

Por otro lado; entiendo en calidad de investigador en temas de derecho laboral que estas redes de empresas por aplicativos digitales no solo ya están plenamente instaladas y que crean empleo en el país; pero la calidad del empleo es absolutamente precario cambiando estéticamente solo con su funcionamiento digital debido al uso de la tecnología y ajeno a todo el escenario del modelo tradicional del contrato de trabajo; por lo que; ante esta problemática que afecta a los riders soy de la opinión con respecto a las redes empresariales que Mayor, J. *“Las Redes empresariales en la actualidad están sufriendo una desmedida serie de transformaciones y mutaciones no solo económicas sino también al mismo tiempo en un escenario de índole laboral, debido a los grandes avances tecnológicos”* (2019, p.p. 337-338).

Al mismo tiempo; con respecto a este modelo empresarial que las empresas por aplicativos digitales han instalado en el país han ayudado a dinamizar la economía de las empresas; y al mismo tiempo han contribuido a crear una economía paralela en el mercado de trabajo peruano sin norma ni regulación alguna de manera específica sino para referirse no solo a la economía formal o informal sino ahora de la denominada economía digital y como correlato de ello ya no solo de los trabajadores formales o informales sino del surgimiento de un tipo de trabajadores digitales ligados a la esfera del economía informal de trabajo gracias al avance y al desarrollo de la tecnología; pero a través del uso de los aplicativos digitales entorno a una serie de algoritmos y al mismo tiempo con crecimiento exponencial entre las empresas peruanas en procura de mejorar sus canales de ventas y entre los cuales se ubica como mejorar, optimizar y maximizar sus canales de reparto y entrega generando no solo mejoras y beneficios de carácter comercial sino también generando con ello no uno sino varios problemas no solo desde el punto de vista del derecho laboral que ahora lo adopta como un fenómeno propio del mercado de trabajo peruano y al mismo tiempo de objeto obligado de análisis y de estudio.

Por tanto; la problemática que enfrentan los riders consiste en primer lugar en reconocer que sus actividades de prestación de servicios como repartidores o deliverys son de naturaleza laboral o no civil como se afirma que por la naturaleza de sus actividades les corresponde. Teniendo muy en cuenta que el core business de una empresa por aplicativos digitales no funcionaría sino cuenta de manera física con los mal denominados colaboradores que son simple y de manera concreta trabajadores por aplicativos digitales en el Perú que no solo prestan servicios sino que trabajan directamente para ellos; por lo que; no solo hay que darle un análisis y una preocupación a la problemática de la calidad laboral o no de los riders e incluso una mirada desde un punto de vista económico sino incluso de carácter laboral en particular para quienes trabajan para las apps como PedidosYa o Rappi. Por consiguiente; opino que Mayor, J. *“En la presente ponencia, investigación y análisis jurídico daremos un enfoque económico de carácter laboral y al mismo tiempo de corte liberal acerca del tratamiento que se le da en la actualidad a las “Redes Empresariales” para enfocar los diferentes aspectos que con el correr de los años y las últimas décadas han dado y hecho hincapié a que sea la casuística la que resuelva los diferentes problemas suscitados por el*

*uso y empleo de esta nueva forma de organización empresarial” (2019, p. 339).*

Por otro lado; actualmente a nivel internacional es la doctrina, el derecho o la legislación comparada ante esta situación en la que ha habido una intervención estatal o del gobierno mediante la expedición de una serie de leyes para normar el trabajo realizado a través de las plataformas digitales o apps que no solo atañe al mundo del derecho del trabajo sino incluso al derecho tributario, mercantil o societario. Ante dicha situación que desborda al mundo del derecho del trabajo en todo el orbe diversos tribunales de justicia han expedido sendas sentencias judiciales para declarar la protección del derecho laboral a estos prestadores de servicios o riders; y por consiguiente; que el servicio provisto por medio de las plataformas digitales son parte de la esfera propia del trabajador de naturaleza dependiente, por lo cual, le es aplicable la cobertura del derecho laboral a los denominados riders. Hoy como lo describe Goñi, J. *“En un contexto digital disruptivo, uno de los principales retos es mitigar los riesgos derivados de la utilización de la Inteligencia Artificial y de los algoritmos. El desafío que tenemos por delante pasa por contemplar los vertiginosos cambios que la digitalización está produciendo en el ámbito económico empresarial, gracias precisamente a la automatización y a la IA, y valorar el impacto de las plataformas, las aplicaciones y servicios digitales están teniendo sobre los derechos de los trabajadores” (2021, p 20).*

De esta manera; en el caso español ante el papel que desempeña la tecnología en el mercado de trabajo no pueden dedicarse a regular cada escenario que se produce en el caso del modelo laboral manifiesto a través de las plataformas digitales donde el gobierno dio a lugar en su momento a la expedición de la Ley Real a través de un Real Decreto-ley 9/2021 de fecha 11 de mayo, por el que normativamente se adoptó un conjunto de disposiciones con relación a los prestadores de servicios para dotarlos de protección con relación a los derechos laborales del colectivo de personas que se dedican a la actividad de reparto a domicilio de las plataformas digitales, los cuales son denominados riders. De ahí que; en la tesis doctoral presentada el pasado año 2020 en la Universidad de Salamanca se encuentre la opinión que nos ayuda a comprender el contenido del precitado Real Decreto-ley 9/2021 por parte de Rosenbaum, F. *“A los efectos de este decreto se consideran plataformas digitales los programas y procedimientos informáticos de las empresas que, independientemente del lugar*

*de establecimiento, organizan las actividades de entrega de bienes, fijando el precio y determinando los métodos de ejecución del servicio” (2020, p.p. 118-119).*

De ahí que; lo podemos comprobar en sentencias expedidas en España como: La Sentencia de la Sala de lo Social (Pleno) del Tribunal Supremo 2924/2020, de 25 de septiembre, caso Glovoapp23 SL, que declaró laboral la relación entre el repartidor recurrente y la plataforma digital de reparto Glovo formalizada mediante contrato de trabajador autónomo económicamente dependiente.

Esta problemática por cierto ha generado una crisis de la subordinación tradicional como lo podemos ver en el caso Plataforma Digital Deliveroo 2018 – Sentencia del Juzgado de lo Social N° 06 de Valencia respecto de los riders:

- Carecen de organización empresarial, obligación de descargar la aplicación e ingresar al grupo de Telegram.
- Geolocalización, control de tiempo. La tecnología como medio de fiscalización.
- Dentro del horario de trabajo, los riders no pueden rechazar el servicio.

Como resultado de todo ello; hablamos de los nuevos escenarios del poder de dirección a través de las empresas por aplicativos digitales o apps que siempre ha sido materializado de una manera similar en muchos aspectos normativos; pero debemos de comenzar a abrir trazas jurídicas y empezar a profundizar en los mismos con relación a la problemática que afecta a los riders. El poder de dirección es una cuestión más compleja de lo que aparentemente podríamos tradicionalmente considerar. Se podría decir que con el poder de dirección se habla de las dos caras de una misma moneda; es decir; el poder de dirección contemplado desde la perspectiva de la consideración de un empresario y el poder de dirección considerado desde la perspectiva de consideración de un empleador. Dos pilares de poder al mismo tiempo; es decir; el poder como empleador y el poder como empresario a veces confundidos al mismo tiempo en el ámbito de las empresas por aplicativos digitales o apps ejercidos sobre los llamados riders.

Esto indica que; el control de los medios de producción sería una perspectiva y otra sería

el contenido de los medios de dependencia como es el aplicativo digital para los riders. Por otro lado; una es la perspectiva empresarial y la otra la perspectiva del empleador. La primera propietaria de los medios de producción y la segunda quien ejerce la dependencia. Estos reúnen una serie de argumentos y; por lo tanto; se nos exige analizar sobre la cualidad empresarial y sobre la cualidad del empleador. La cualidad empresarial se identifica con la cualidad de empresario y resulta esta cualidad recurrente en el uso del control y de los activos de la empresa; pero es insuficiente para justificar un control de las personas sobre los riders.

De modo que; el poder de control del empleador debe analizarse desde la perspectiva del contrato de trabajo o desde la perspectiva del vínculo de subordinación laboral; es decir; el poder del dueño es un poder sobre las cosas. El poder de propiedad en ningún caso debe basarse en el poder sobre las personas; es decir; sobre los repartidores o riders. Esta distinción hecha de manera nítida nos ha de obligar a analizar cualquier lectura posible del poder de dirección en el ámbito jurídico laboral. Nos sirve; por tanto; la concepción tradicional del código civil sobre la propiedad adaptada a una propia particularidad como es el contrato de trabajo.

Para ello; hay que tener muy en cuenta la disociación que existe entre la propiedad de los medios de producción y el poder de dirección que nos permite admitir que en la actualidad puede haber un poder gerencial sobre los atributos clásicos de la propiedad; pero la cualidad de empleador siempre se proyecta sobre la gestión de las personas y es lo que se configura con la administración de los tiempos de trabajo de los denominados riders en cada una de las plataformas digitales para las cuales ellos prestan sus respectivos servicios de reparto vía delivery.

Ante todo ello; se ha construido otro concepto sobre límites del poder de dirección basado en el requisito de la proporcionalidad y este planteamiento ha tenido mucho éxito porque este requisito puede tener distintos significados y puede entenderse como la adecuación entre la medida adoptada y el objetivo que se pretende alcanzar. La proporcionalidad en ese caso se convierte en un elemento de justificación de la limitación de la libertad del trabajador en el caso de los riders; pero este principio puede convertirse en un fin en sí mismo cuando se

utiliza para sancionar un derecho fundamental como es el desarrollo del derecho al trabajo por sus sucesivas consecuencias para los riders en cada acción de reparto o de prestación de servicios.

Por consiguiente; hemos de afirmar o concluir que existe una antinomia entre contrato digital a través de un aplicativo digital y el poder del contrato que es una acuerdo de voluntades. Mientras que el contrato digital que se observase se caracteriza porque la empresa por aplicativos digitales impone su voluntad a los demás; es decir; a los riders. Existiendo un apunte autónomo del poder en cada acto de reparto.

El contrato de trabajo es como todos sabemos un contrato original, único en el que sitúa al trabajador bajo la autoridad del empresario y limita por tanto su libertad de acción. El contrato con los riders en ese contexto es una restricción de la libertad y además una de las principales deficiencias consiste en la imprevisibilidad de lo que antes hemos denominado la aplicación del principio de proporcionalidad.

Esto indica que; el contrato de derecho civil en donde se pretende encasillar a los riders nace el principio de proporcionalidad que es muy distinto a la relación laboral en el mundo civil en el que se busca el equilibrio contractual entre el poder y la libertad; y ello no encuentra particularidades ni proyecciones en el ámbito jurídico laboral y en particular en una problemática como es la situación de los riders enfrentan en el mercado de trabajo peruano. Sobre estas bases apuntadas el ordenamiento laboral construyo mecanismos de escape al ejercicio del poder de dirección del empleador; es decir; el ius variandi por todos conocidos con el objeto de adaptar el contrato a las condiciones particulares de un contrato de larga duración continuada; pero hay que decir lo siguiente el mecanismo habilitado en los ordenamientos laborales para el ius variandi se hace en un determinado contexto de un modelo organizativo que podrá adoptar los criterios diferenciadores comunes de lo que fue en su momento el modelo organizativo fordista taylorista.

Vale decir que; hoy día un algoritmo y un aplicativo digital han reestructurado el sistema de la organización tradicional del trabajo caracterizada por procesos y tiempos de trabajo en su momento ya preestablecidos. Hoy día se habla la adaptación de las empresas a las

actuaciones cambiantes en un contexto organizativo caracterizado por lo que es conocido como un nuevo modelo de relaciones laborales como producto y resultado de la economía colaborativa inmersas en la tecnología de la que no son nada ajenos los denominados riders. Por lo que; en pleno siglo XXI hablamos en el caso de las empresas por aplicativos digitales del empleo de un modelo organizacional tecnológico posfordista para atender a una realidad del mercado laboral muy novedosa y compleja.

Ahora bien; en la actualidad han aparecido progresivamente en el mercado de trabajo unas nuevas organizaciones digitalizadas gracias a la ciencia y la tecnología como algoritmos, aplicativos digitales que afectan al derecho laboral clásico modificándolo por completo. Hoy en día aún es muy común ver por ejemplo, tiendas de zapatos, supermercados que tienen modos de organización que podríamos considerar como clásicos, una fábrica de automóviles con intensidad de mano de obra que puede ser un modelo fordista o parcialmente digitalizado; es decir; que coexisten diversos modos de organización de la empresa y; por tanto; decimos que las empresas cambian en base a la tecnología. Que en lugar de negocios concentrados en oficinas y almacenes industriales lo que nos encontramos también hoy en día es una organización industrial multifacética más generalizada invisible muchas veces al Estado tanto hacia el interior o exterior de los mercados, donde están los productos, donde están los clientes, donde están los empleados y donde están los empresarios.

De repente, con la tecnología ha aparecido una realidad invisible gracias a los algoritmos utilizados por las empresas por aplicativos digitales o apps y al ejército de riders a quienes contratan para realizar miles de entregas diarias en el Perú; y la imagen de la empresa invisible inmersa en un teléfono celular es tan inquietante como realista porque solo aparecen realidades productivas cuya organización no se puede concretar o materializar sino se cuenta con un elemento clave los riders. Hay por lo tanto; una nueva escenografía o radiografía en el marco de las relaciones laborales en el país, hay una nueva atmosfera para llegar a ella y es un nuevo modelo productivo nacido con posterioridad a la sociedad industrial construida con la máquina de vapor cuya producción mecánica condujeron a los cambios de la organización del trabajo a la que siguió la producción en masa con el estado de bienestar, la industrialización con los problemas sociolaborales que ello comporto históricamente en su

momento hasta llegar a lo que hoy se denominado como el trabajo testero con escaso equilibrio en los últimos años.

Cabe resaltar que; todo ello ha generado crecientes presiones competitivas que se han transformado gracias a la tecnología de los algoritmos extendiéndose como todos sabemos hacia la automatización, la tecnología de la información y la electrónica hasta ver dentro de esas neotransformaciones a un colectivo de prestadores de servicios llamados riders con una nueva realidad laboral hasta hace poco insospechada; pero que ahí están a vista y paciencia del derecho laboral realizando trabajos para las empresas por aplicativos digitales hasta hace muchos años atrás impensables; por lo que; afirmamos que el poder de dirección y de fiscalización al que se enfrentan ya no es el mismo gracias al empleo de la ciencia y la tecnología en comparación con el clásico y típico poder de dirección por todos hasta ahora conocidos.

Por consiguiente; la configuración del poder de dirección con relación a la problemática de los riders en el Perú y en el mundo tiene que ser ahora distinta. No negamos que el modo de producción fordista puede haber sido consenso de un modo de producción relativo y amplio observando la organización del trabajo y la producción; pero hoy día gracias a la ciencia y la tecnología las empresas por aplicativos digitales se enfrentan a nueva forma de organización empresarial que se decanta por la nueva la flexibilidad en la prestación de los servicios de reparto, en la remuneración y en la subordinación de los mal llamados colaboradores riders hoy más que nunca trabajadores de pleno derecho de las empresas por aplicativos digitales o apps.

Encontramos que; en este nuevo contexto que se nos viene a analizar todo lo relacionado con una demanda genérica sobre la flexibilidad de las empresas como producto de la tecnología; pero también observamos el fortalecimiento del papel aparente del consumidor porque gracias a la calificación de la prestación del servicio un rider simplemente puede ser retirado de la plataforma digital de manera temporal o permanente ante cualquier problema surtido en el acto de recojo, reparto y entrega de un pedido por lo que sabemos. Hoy se pasa abiertamente de una lógica del flujo productivo de una empresa tradicional a una lógica del

acto de venta a través de las empresas por aplicativos digitales o apps como acto final de la cadena de distribución, venta y entrega a través de los riders siendo lo más importante de esa venta el flujo productivo de su exitosa entrega en fracción de una hora o en minutos gracias a la diligencia y al resultado exitoso de la entrega por parte de un rider.

Dicho sea de paso; hay distintas formas de evolución de los sistemas empresariales desde los ajustes del tipo just in time aplicables a los riders gracias a las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación. Junto a todo ello lo que observamos es que al lado de las estrategias encaminadas de ir más allá en el fraccionamiento de los procesos productivos se han desarrollado en las últimas décadas mecanismos de flexibilización laboral y flexibilidad externa con la finalidad de evitar las rigideces contractuales del derecho laboral que han tenido en el mercado laboral peruano desde la década de los 80s del pasado siglo XX.

Ciertamente; las manifestaciones que todos conocemos reflejadas en la precariedad en el empleo con la excusa de reducir rigideces que han favorecido el proceso de individualización laboral extremo, la externalización laboral, la utilización de empresas auxiliares y satelitales y la operación de nuevas capas de trabajadores independientes o autónomos en función de las fluctuaciones de la demanda empresarial; pero también lo que hemos advertido es que una nueva organización del trabajo como la administrada por las empresas por aplicativos digitales o apps ha requerido la participación de los trabajadores del reparto conocidos por todos como los riders, lo que ha conducido a lo que se ha llamado hoy en día como la gestión de la subjetividad de la fuerza de trabajo anclada y cimentada sobre aquellos a quienes llama los emprendedores del reparto o del delivery; es decir, los riders. De ahí que; influye en el ejercicio del nuevo poder de dirección a través de las encuestas que son una suerte de evaluación cedida y ejercida por el cliente final destinatario del reparto sobre la calidad del servicio en función al factor tiempo, demora o duración de la entrega del pedido y la calidad del servicio brindada por parte del rider.

Mientras que; con la llegada de las empresas por aplicativos digitales al mundo empresarial y al derecho del trabajo ya no solo se habla de la industria tecnológica 4.0 sino incluso de la futurista industria tecnológica 5.0. en el mundo laboral como resultado del uso y del empleo

de la inteligencia artificial. En el caso de la industria 4.0 empezamos ya hablar de los algoritmos, de las maquinas inteligentes, de los robots y de los cyborgs. Hay dos cuestiones que nos interesa resaltar y es que para todos ellos hay dos palabras fundamentales tales como velocidad y ubicuidad. La velocidad es la razón económica que justifica en muchos de estos casos el uso de los algoritmos y la maquina inteligente el aplicativo digital a través de los teléfonos celulares como en el caso de las empresas por aplicativos digitales o apps y los riders para el inicio de la prestación del servicio, la subordinación y el respectivo calculo acumulativo del pago. La velocidad es la base del valor agregado que ofrece el algoritmo y que exige que formas organizativas se basan en intercambios e interacciones que son repetitivas y programadas como son las asignaciones de repartos a los riders en un intervalo de tiempo. La otra palabra que precisamos es la ubicuidad del lugar del reparto y no solo el ámbito de la acción del rider. La oficina por así decirlo esta potencialmente en todas partes con la ayuda de estas prótesis digitales como son los algoritmos que aceleran la actividad humana de reparto de los riders y en el que la distancia del trabajo desaparece y aquí el algoritmo si tiene y denota una enorme y fuerte influencia sobre todos y cada uno de los riders a la vez.

Sin embargo; como se materializa en este contexto el poder de dirección de la empresa por aplicativos digitales sobre los riders. En primer lugar; lo que es evidente es una forma de organización del trabajo impuesta y que existe de por medio un trabajador en ese contexto. En segundo lugar; lo que nos lleva a plantearnos de manera tajante es otra cuestión que debe de estar anidando entre nosotros y es la cuestión de la dependencia y la subordinación como elemento determinante de la existencia de un contrato de trabajo digital. Hasta aquí todos sabemos que tradicionalmente hemos considerado que para que exista un contrato de trabajo se requiere subordinación y dependencia, ajenidad; pero si vamos a otros ordenamientos jurídicos de países como Alemania, Italia, Reino Unido, Estados Unidos de Norteamérica; etc, la noción de dependencia y subordinación delimita o no la existencia del contrato de un trabajo y; por tanto; el ejercicio del poder de dirección. Por otro lado; se nos habla que no hay subordinación y dependencia en el caso de la actividad desplegada por los riders cuando en realidad se evidencia la existencia del poder de dirección o se marcan los elementos determinantes de la ejecución propia del contrato trabajo.

Ahora; la problemática es muy ardua en el sentido de que no existe una subordinación en el sentido clásico; pero si se marcan las líneas de ejecución del contrato de trabajo para otros simplemente de manera concreta no hay o no existe relación laboral y eso nos lleva al tema conocido de los riders, los ubers; etc donde hay una conexión evidente entre el ejercicio y la existencia del contrato de trabajo y el poder de dirección con una incompatibilidad totalmente manifiesta que nos exige un esfuerzo intelectual en nuestros días a la hora de hacer una nueva lectura del poder de dirección y ¿Por qué no de la noción tradicional y clásica de la noción y del concepto de subordinación?

Como resultado de todo ello; la jurisprudencia tiende a reconocer la existencia de un poder de dirección incluso en la mera posibilidad de reconocer ese mismo poder de dirección sobre los trabajadores al menos en determinados contextos organizativos. Incluso se ha llegado a decir que cuando en una plataforma digital no se ejerce expresamente el poder de dirección de manera clásica la mera existencia de una mera conexión con los trabajadores puede presuponer su potencial ejercicio; y en consecuencia; hoy en día cuando hablamos de una subordinación esta es una sentencia que es especial y que no es abundante; es decir; que es anecdótica; pero nos obliga a decir que no cabe limitar todo al estricto ámbito de la subordinación tan solo a lo técnico-jurídico sino que es necesario elaborar una noción amplia de la clásica subordinación extendida a todo el mundo a partir de algo que debe ir más allá de la subordinación considerando los elementos materiales en que se presta el trabajo en favor de otro; es decir; un algoritmo, una plataforma digital y un teléfono celular.

Ante todo ello; creemos que la postura del derecho laboral debe seguir defendiendo al trabajo dependiente como antes o posiblemente ahora en el caso de los riders mucho más que antes; pero al mismo tiempo ir más allá de la tradicional subordinación ampliándose en un denominado universalismo selectivo de la relación laboral que ahora involucra a la tecnología dentro, fuera, en el entorno y alrededor del derecho del trabajo. Asimismo; la dependencia económica y las relaciones de trabajo hoy día sino se toman estas medidas se entra en una situación de difuminación para establecer la laboralidad de los riders. Hemos hablado la forma en que intervienen determinadas variables en la consideración del ejercicio de la actividad productiva a la hora del reparto o delivery de los riders y hemos hablado incluso del papel

que desempeñan los clientes en la ejecución indirecta del poder de dirección que las empresas por aplicativos digitales realizan a través de ellas.

Se observa que; en la actualidad resulta interesante considerar como en algunas actividades productivas la opinión del cliente sobre el producto que elabora la empresa o sobre la actividad que desarrolla la empresa por aplicativos digitales como es el reparto de pedidos, la calificación por parte del cliente es determinante para la valoración del trabajo del rider como trabajador; y por lo tanto; con una nota negativa de la clientela los trabajadores pueden padecer serias sanciones o el empresario puede ejercer drásticas actividades disciplinarias al respecto. Obsérvese que nos encontramos con que a veces el algoritmo determina automáticamente la sanción que se debe aplicar sin pasar por las manos del gestor empresarial. Por la cual nos encontramos ante un tercero al margen del vínculo entre trabajador y empresario que tiene la capacidad de decisión sobre la ejecución del contrato de trabajo y no hay que ir tan lejos si nosotros vemos una empresa de trabajo temporal observamos que quien determina el contenido de la prestación es la empresa que contrata o ETT, que el salario lo paga también esa empresa y si bien materializa el poder de dirección de forma inmediata ejecuta el poder disciplinario no es la empresa la que puede poner sanciones porque es la empresa ETT a través de las comunicaciones quien las ejecuta y las pone en práctica como sucede en España. Que queremos decir con ello que nos encontramos con una serie de elementos terceros que están en el eje de la realidad laboral a la que nos estamos refiriendo con relación al trabajo realizado por los riders a través de las plataformas digitales o apps.

Hay por lo tanto; situaciones a las que nos referimos como una geometría variable en la que interviene una plataforma o una empresa asociada, un trabajador y un cliente ¿Quién es el verdadero empresario o empleador? Resulta necesario también ver las relaciones comerciales, los contratos existentes entre las distintas empresas para verificar el contenido de la forma de ejercicio del contenido de la actividad laboral; pero esto ocurre también en las redes piramidales en las que los servicios de los trabajadores son compartidos formal o sustancialmente con un doble poder de control me refiero fundamentalmente al caso de los grupos de empresa donde existe una empresa que controla al grupo y que emite a través de

sus directrices el conjunto de elementos necesarios en función de la actividad y otras muchas más cuestiones laborales.

Dentro de ese orden de ideas; surgen una interrogante ¿Dónde está la dependencia o el contenido del poder de dirección? No surte efectos en este tipo de organizaciones de acuerdo con los parámetros tradicionales de subordinación y dependencia ni del contrato de trabajo. Tampoco localizamos la raíz de los elementos necesarios del poder de dirección. Existe por tanto hoy día de manera cada vez más intensa una tendencia compulsiva a revisar la noción de la subordinación y apartarse del poder tradicional de subordinación conocidos por todos hasta la fecha.

Es por eso que; hablamos del poder de dirección y de la necesidad de centrarse en la cooperación funcional que en la estructura jerárquica interviene en los servicios de la organización empresarial. La configuración de una organización empresarial que enclave no solo una visión socioeconómica de la problemática de los riders y que englobe las situaciones diversificadas que llegan a determinar el contenido propio de la obligación laboral. Es necesario; por tanto; una figura más amplia y considerar la posibilidad del colaborador de empresa; y el modelo de empresa en la organización de sus transformaciones empresariales gracias a los algoritmos y las características cambiantes en las que se llega a realizar el ejercicio de la actividad productiva por parte de las empresas por aplicativos digitales.

Esto indica que; hay mil caras de esta realidad por citar algunas científicamente documentada en un libro aparecido el año 2021 que se titula Amazon panóptico en el que se detalla el control y la tensión a la que se encuentran sometidos los trabajadores de la compañía que al mismo tiempo son sujetos a una experimentada y sofisticada vigilancia digital. Haciendo un resumen de esta investigación podemos decir que los trabajadores son constantemente observados y registrados midiéndose su trabajo al detalle. Los océanos de datos que Amazon recopila de sus trabajadores, sus límites de productividad, ubicación, hábitos de conducción y opiniones personales que brindan información de Google y Facebook. También lo hacen y se utiliza una panoplia tecnológica muy amplia por citar algunos ejemplos. Por otro lado; se utiliza un escáner para registrar la ubicación, colocación

o posición de un artículo en los estantes de forma que puede someterse a un escaneo entero del cuerpo del trabajador. Los camioneros son vigilados con las apps y las cámaras instaladas en sus vehículos. A cada trabajador se le monitorean las tareas asignadas, realizadas y su localización de manera que se dispone del tiempo que pasan comiendo, durante el refrigerio y en el baño cuando asumen con ello una serie de puntos negativos y con ello se corre el riesgo de la no renovación de su respectivo contrato de trabajo. Algo parecido y similar sucede y pasa con la problemática de los riders.

De ahí que; con la pandemia se implementó y experimento el registro de distancias de los trabajadores con la empresa. Los conductores no son controlados a través de la geolocalización sino con un sistema de vigilancia visual; es decir; con un sistema denominado driver. Un sistema que utiliza y está equipado con cámaras de inteligencia artificial instaladas en los vehículos de cada trabajador para vigilar los hábitos de conducir de cada trabajador desde que enciende su motor hasta que lo apaga al acabar con sus respectivos turnos. De ahí que; la cámara instalada cerca al espejo retrovisor vigila la ruta que solo puede desactivarse cuando se apaga el motor.

Ante todo ello; se utiliza también un férreo mecanismo como es un algoritmo por parte de las empresas por aplicativos digitales dedicadas a ese giro de negocio y que genera una serie de problemas y es que no evalúa que durante el tiempo de reparto pueden ocurrir accidentes o averías que sirvan para descontar el espacio temporal que como riders no puedan atender en cuestión de segundos otras ordenes de recojo, reparto y entrega de pedidos de manera rápida. Hay otras técnicas de vigilancia invasivas y al mismo tiempo patentes que se están utilizando para controlar, monitorear y supervisar el trabajo de los riders. Frente a ello se ha producido una reacción a esta situación que acabamos de describir sumariamente. En Europa ha habido una reacción política a la utilización de estos mecanismos y especialmente en España con la Carta de los Derechos Digitales; pero muy tenue con la agobiante realidad que enfrentan los riders sobre ruedas mientras que en países como el Perú no existe completamente nada sobre la materia o alguna otra legislación conexas cercana a los hechos y que nos conduzca tíbiamente a darle solución a la problemática de los riders que forman parte del core business de las empresas por aplicativos digitales o apps. Sin los riders estas últimas

empresas no realizarían ninguna entrega física de un producto a menos que lo entreguen finalmente con una alternativa no humana a través de un robot, un androide o un dron al cliente final solicitante de un pedido o reparto.

Por otro lado; vayamos a una reacción política que nos parece interesante la del gobernador del estado de California en los Estados Unidos de Norteamérica Gavin Newsom que es un demócrata y que sobre la base de la investigación que acabamos de hacer referencia sobre Amazon impediría que dicha empresa castigue a sus trabajadores. Las cuestiones que suscitan este proyecto de Ley N° 70 aprobada el 22 de setiembre de 2021 por el Gobernador de California para enmendar que se conozca la productividad de los trabajadores en tiempo real y que esto sea conocido por los trabajadores sobre las obligaciones al respecto. Es decir; la descripción de las cuotas que tienen que cumplir con carácter previo y que cualquier acción tomada por cualquier empleador al incumplir la Ley de Seguridad y Salud Ocupacional se considerara como tiempos de tareas.

Cabe resaltar que; hay otra cuestión sobre los datos de velocidad del empleado, el periodo de tiempo definido y datos de lo que hace en el trabajo. Y esto en la problemática sobre la subordinación y dependencia a la que están sujetos los riders a cada una de las plataformas por aplicativos digitales a las que prestan servicios diariamente por horas y minutos es lo que nos interesa para conocer acerca de la identificación del concepto de empleador. Según la ley se trata de una persona que directa o indirectamente o a través de un agente o a través de cualquier otra persona incluso a través del ejercicio de un empleador externo, servicio, persona delegada, agencia temporal o entidad similar emplea o ejerce control sobre los salarios, las horas y minutos de trabajo o condiciones de trabajo de 100 a más empleados en un centro de distribución o almacén o de 1,000 a más empleados en uno más centros de distribución o de almacén en el Estado de California. Esta noción de empleador que todos conocemos; por lo tanto; no es una noción clásica sino basada en los criterios generales que debíamos ir construyendo en la actualidad ante el nuevo escenario laboral que nos ofrecen la triada algoritmo, empresas por aplicativos digitales y los riders. Por lo tanto; nos encontramos entonces a la hora de resolver esta problemática en el Perú y en el mundo frente a una idea y a la posición tan vinculada en cada acto de reparto directa e indirectamente entre trabajador

riders y empresario. La pregunta que surge de inmediato o en su respectivo momento será ¿Y cuál es la ley o la legislación aplicable a los riders?

Por eso; todos estos problemas plantean una serie de fenómenos y al mismo tiempo una serie de cuestiones nuevas que debemos empezar a plantearnos sobre la cuestión de representatividad en la negociación colectiva. El asunto es muy fácil por ejemplo en la fábrica Renault en Palencia en la provincia de Valladolid en la Comunidad Autónoma de Castilla y León de España donde sabemos cuál es el marco normativo formalizado por los trabajadores de la fábrica y conocemos cuál puede ser la unidad de negociación de la empresa o en los distintos centros de trabajo; pero es en esta realidad en la cual acabamos de hacer referencia donde se va perdiendo el concepto de fábrica a través de la multiplicidad de variables contractuales que prestan sus servicios en una multiplicidad de organizaciones productivas cuya conexión viene a estar formalizada a través de contratos mercantiles y que no tienen que ser conocidas por los representantes de los trabajadores. Lo que dirían los estadounidenses en este caso ¿Cuál es la unidad de negociación? y ¿Cuál es la representatividad que tienen?

Antes que nada; porque puede ocurrir como ha ocurrido en las sentencias del Tribunal de Justicia Comunitario de la Unión Europea hasta hace no mucho que decía carecen o no tienen vínculo laboral y ustedes trabajadores como no tienen vínculo laboral organicense y hagan un contrato de naturaleza mercantil con la empresa porque solo así se pueden celebrar convenios colectivos establecidos en las unidades de negociación sobre la base de negociación de la fábrica de Renault de Valladolid. Podría intuir de todo ello; que una de las formas que tendrían los riders en el Perú por ejemplo es buscar la forma de asociarse, constituir una plataforma que los agrupe y plantear inicialmente a la autoridad inspectiva de trabajo; es decir; la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL una inspección laboral con relación a la problemática del reconocimiento de la relación laboral de los riders y las plataformas digitales y a la Autoridad Administrativa de Trabajo; es decir; el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del Perú – MTPE que ponga en su agenda el análisis y estudio de la problemática laboral que deben de enfrentar, abordar y afrontar los riders en el Perú con relación a la calidad legal de la prestación del servicio que realizan cada día para determinar que naturaleza legal o normativa deberían tener o podría corresponderle ante las

empresas por aplicativos digitales o apps como parte del grupo o colectivo de los riders que desde el inicio hasta el final son los que prestan y ejecutan en persona raudamente el servicio de reparto o de delivery en cada entrega encomendada y finalmente realizada.

Después de todo; que es lo que ha pasado hasta aquí a nivel internacional. Hay un ejemplo emblemático que se puede mencionar como el Laudo del Comité Central de Arbitraje de Londres del 14 de noviembre de 2017 por el cual los árbitros británicos denegaron el establecimiento de una unidad de negociación según lo dispuesto en la legislación de relaciones laborales británica; pues; un sindicato independiente había organizado colectivamente a los mensajeros de Deliveroo que operaba en el barrio de Candle si bien la medida reconoce la mayor representación del sindicato en base al número de trabajadores inscritos en la unicidad, en la unidad de la organización de la negociación como por encima de los establecidos en la ley como el consentimiento expresado por los trabajadores de la unidad de producción a favor de esa unidad de producción se rechaza la solicitud y el reconocimiento de la unidad de negociación por no considerar probada la condición de trabajador de los ciclistas de Deliveroo condición indispensable a su vez que exige la ley para el acceso a la disciplina heterónoma de protección y promoción de la representación en la negociación colectiva; es decir; si no hay contratos de trabajo entonces no hay posibilidades de ejercicio de la representación sindical y no hay posibilidades de negociar un convenio colectivo en un sistema tan flexible como lo es actualmente el sistema británico.

Por otra parte; podemos concluir con otra referencia a la materialización del poder de dirección que ha llegado a los Tribunales de Justicia del Reino de España en este sentido; es decir; hablamos de una Sentencia expedida por la Audiencia Nacional de julio de 2021 sobre la cuestión de las denominadas hot desk; es decir; las mesas calientes. Tenemos una empresa con un espacio con 50 mesas de trabajo y 100 trabajadores y se les dice a los trabajadores que se organicen para ir ocupando las 50 mesas alterando por ejemplo los horarios; etc como sucede en los submarinos con las llamadas camas calientes donde hay 20 camas para 40 submarinistas. Hablamos de una situación en las que mientras unos trabajan otros duermen y así sucesivamente esta es una materialización del poder de dirección. Los trabajadores dijeron que era una modificación sustancial de las condiciones de trabajo mientras que la Audiencia

Nacional española ha dicho que es una manifestación del poder de dirección. Estas son las nuevas realidades que nos obligan a todos a considerar la existencia de organización de la actividad productiva y la necesidad que sobre esta base se pueda considerar materialmente el poder de dirección ante este tipo de realidades y las consecuencias que ello tiene actualmente para el caso o la situación de los riders no solo en el mundo sino también específicamente en el Perú.

Por otra parte; en Italia los laboristas manifiestan que se han pasado en el ámbito del derecho del trabajo estudiando al trabajador y sus problemáticas; pero ahora entienden que el elemento dinámico y transformador en las relaciones laborales en el presente siglo XXI es el empresario. Todos esos cambios como los suscitados con el uso de los algoritmos por parte y de parte de las empresas por aplicativos digitales o apps vienen del empleador, de la economía y de la tecnología y quien lo introduce realmente es el empresario; por lo que; es un tema fundamental a seguir de cerca todas y cada una de las transformaciones del poder de dirección en el mundo digital, del cambio tecnológico canalizadas a través de ese sujeto que es el empleador que en el fondo siempre ha sido determinante desde un inicio en el ámbito de las relaciones de trabajo en el mundo entero y el Perú no es para nada ajeno a ello.

Esto está transformando las categorías laborales y es que el algoritmo entra dentro incluso de la propiedad industrial. El poder de dirección en este supuesto entonces no caracteriza al contrato de trabajo; es decir; existe una materialización del poder de dirección a efectos no del empleador sino como repito del empresario y ese poder se materializa como titular de los medios de producción y no a través del vehículo del contrato de trabajo. Ante esta situación hay que ir a un mecanismo en el cual se desvitalice la concepción reduccionista del contrato de trabajo que se entienda una visión material no tanto desde la subordinación como es la situación o el elemento sobre el cual se observa y analiza la problemática de los riders para determinar en su momento cual es la ley aplicable. Sino que; lo que se persigue es que los resultados o beneficios de la operación puede estar transformando las categorías laborales y es que el algoritmo entra dentro de la propiedad industrial. Para algunos el poder de dirección en este supuesto no caracteriza al contrato de trabajo existe una materialización del poder de dirección a efectos no del empleador sino del empresario y ese poder se materializa como

titular de los medios de producción y no a través del vehículo del contrato de trabajo.

Por el contrario; el proyecto de Estado de California se refiere sobre el poder de dirección no habla de empleador habla de servicios que permitan los resultados. Las categorías siguen siendo las mismas; por lo cual; puede ser por la complejidad del sistema más difícil encontrarlas y tiendan a escamotear la visibilización del problema. Es que no haya desaparecido el poder de dirección sino que es la esencia del sistema de producción. El poder de dirección no deriva solo de la propiedad y que distinción existe con el contrato de trabajo. Esa es la consideración del empresario y no la del empleador. Es la visibilidad manifiesta de los poderes del empresario o su inexistencia.

A estas alturas de la presente investigación académica con relación a la situación y a la problemática de los riders en el mundo del derecho del trabajo podemos afirmar que si no hay inquietud intelectual estamos muertos. Hablamos de un poder aparentemente diluido en muchas ocasiones que no materializa la existencia de un poder organizativo entonces lo que hay que establecer son los mecanismos y el tráfico mediante los cuales el poder de dirección real llegue a exteriorizarse o establecer los mecanismos necesarios para que ello sea posible. Mecanismos normativos que pueden establecer ese otro mecanismo que es la representación de los intereses colectivos y de sus respectivos nuevos intereses como es el caso de los riders.

Hoy día a raíz de la problemática de los riders estamos hablando de la pervivencia de las categorías clásicas del derecho del trabajo. Se debate ya no sobre cuál es la última sentencia que ya no es la última o el último artículo de investigación jurídico sobre el tema que está pasando en el derecho del trabajo es unas grandes transformaciones de fondo y tener claras las categorías y ver si están o no mutando las tradicionales categorías laborales o los límites de la disciplina o es que hay que cambiar la visión actual que se tiene del ámbito laboral o de la disciplina del derecho del trabajo. Hay que incluir ante ello o no a la dependencia, hay que sustituirla, cambiarla o modificarla o que pasa es que ya no existe o es cognoscible para la subordinación laboral clásica del derecho del trabajo ante una problemática como es la actual situación que enfrentan los riders en el Perú y en todo el mundo.

## CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN

### 4.1. Las empresas por aplicativos digitales y los riders y su relación con la noción digital de la relación de laboralidad

Hoy en día el derecho peruano enfrenta un modelo de consumo de bajo costo que propicia al mismo tiempo relaciones laborales para no decir directamente relaciones de trabajo a bajo costo porque hoy estamos de cara frente al fenómeno o la constitución de lo que podemos denominar la plataformización del derecho del trabajo del Perú y debido al uso de esta tecnología se han ido estableciendo un marco de relaciones desiguales e inequitativas en las que directamente se afirma que solo existe la calidad de locador, autónomo o independiente en y durante la prestación del servicio de reparto por delivery a través de los denominados riders; pero eso no es así porque la administración y la economía de las plataformas digitales se desarrollan en un escenario de primacía de la realidad y de los hechos que van ligados al marco tuitivo propio y garantista del derecho laboral peruano.

Esto nos conduce a clasificar a las plataformas digitales o apps desde el ámbito de las relaciones laborales para definir que estatus legal tienen los riders en el país porque todo este sistema se basa no solo en la percepción de remuneraciones muy bajas; es decir; microsalaris teniendo en cuenta que los riders se encuentran fuera del mercado de trabajo formal en el Perú. Partimos de la premisa que una persona que va sobre una bicicleta o una motocicleta no es un simple emprendedor, es a todas costas un trabajador teniendo muy en cuenta que cada una de las empresas de plataformas digitales tiene a los riders completamente geolocalizados las 24 horas del y al día durante los 7 días a la semana; por lo que; hay una necesidad de fiscalizar a los algoritmos de todas y cada una de las plataformas digitales; dado que; el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en el Perú como autoridad administrativa de trabajo y la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral del Perú como autoridad inspectiva de trabajo no pueden dejar indefensos a los riders y en manos absolutas del mercado de trabajo digital.

Hay que tener muy en cuenta que parte de las condiciones para obtener más repartos están condicionado a los tiempos de entrega inmediata de un reparto; por consiguiente; un rider se ve obligado a cumplir con el estándar de métricas teniendo muy en cuenta de que están

expuestos a caídas, lesiones o accidentes leves, graves, muy graves e incluso la muerte; por lo que; incluso deberían contar obligatoriamente con seguro complementario de trabajo de riesgo. Todo comienza con que una vez incorporados al equipo de colaboradores de una plataforma digital o app con quienes son raudamente geolocalizados para un próximo reparto y sobre todo a quien es el repartidor o rider en distancia geográfica más cercano e inmediato al punto de recojo de un producto y al punto final de entrega donde se encuentra ubicado el cliente se le asigna un reparto. Este punto de vista se apoya en Llorens, J. *“En lo referido a la utilización de sistemas de geolocalización en el ámbito laboral (art. 90 LOPDGPD), la medida será legítima si se enmarca dentro del ejercicio de las funciones de control de los trabajadores y se ejerce dentro del marco legal y con los límites inherentes al mismo”* (2021, p. 216).

Cuando observamos a un rider realizar su actividad diaria de reparto podemos determinar y evidenciar que existe en la practica una manifiesta relación laboral con una empresa de aplicativos digitales o apps; por lo que; la Autoridad Inspectiva de Trabajo – La SUNAFIL y los inspectores de trabajo deberían tener en cuenta que:

1. El rider realiza y presta personalmente cada prestación de su servicio durante cada reparto y entrega realizada.

2. Aunque un rider no tiene un horario fijo, éste venía configurado desde la necesidad previa y con mucha anticipación de proceder a reservar las horas o las franjas horarias durante las cuales va a proceder a estar a disposición absoluta para el aplicativo digital para dar inicio y comenzar a prestar sus servicios de reparto o de delivery; y cuando se inicia el primer reparto se fija el día, hora y lugar al que el mismo rider en persona debe de dirigirse o acudir.

3. Se habla de una prestación de servicios de manera independiente con una aparente libertad a la hora de acudir o no a recoger un pedido y, por ende, a prestar sus servicios se constata que como producto de la relación establecida entre las partes, si el rider no acude presto raudamente a recoger el pedido, asume personalmente el riesgo de que el aplicativo digital no lo vuelva a programar digitalmente para un siguiente e inmediato reparto como una forma de sanción, penalización o castigo a través del mencionado aplicativo digital.

4. La actividad que desempeña un rider la realiza a cambio de recibir una retribución económica; dado que; no lo hace gratis, percibiendo una cantidad económica, un micropago o

un microsalarario que si bien no es un monto económico o suma fija es periódica; es decir; semanal en un día determinado por la empresa por aplicativos digitales y depositado en la cuenta bancaria del rider y está en función de manera completa y absolutamente determinada en forma proporcional con el número de repartos realizados durante las respectivas franjas e intervalos de horarios previamente reservados para dar inicio a su actividad de reparto, entrega o delivery como rider.

5. Un rider se ve en la necesidad de acreditar, probar y al mismo tiempo justificar el acto del recojo de un bien o producto y su respectiva entrega al consumidor final porque si no lo hace simplemente no le pagan ese servicio ya prestado o realizado procurando con ello evitar cualquier tipo de queja o reclamo por un reparto o entrega fallida, frustrada o mal realizada.

6. Un rider que es una persona que utiliza un vehículo no motorizado como una bicicleta o un vehículo motorizado como una motocicleta incluso una patineta eléctrica no es en sí ningún emprendedor del reparto tampoco es una persona que independientemente tiene montada u organizada una estructura empresarial del reparto como si lo tiene montado y estructurado una app sino todo lo contrario un rider se introduce desde el inicio y de manera progresiva en el sistema de la organización de trabajo de la empresa por aplicativos digitales o apps.

7. Al mismo tiempo en el caso de los riders el hecho de que durante la jornada de prestación de servicios no sea a tiempo completo; es decir; durante ocho horas al día ni que implique su dedicación de manera exclusiva a ello no desvirtúa para nada la laboralidad de la prestación del servicio brindado por un rider.

8. Al mismo tiempo tampoco limita, impide o restringe la calificación de la existencia de una relación laboral el hecho de que la empresa no le facilitase los medios o instrumentos materiales a un rider; dado que; la actividad de reparto reside esencialmente en el elemento personal *intuitu personae* cuyo reparto se realiza en tiempo real y en el menor tiempo posible; por consiguiente; el carácter personal de la prestación del servicio de reparto está presente durante todo el tiempo y que dura desde el recojo del pedido, su transporte y su posterior reparto y entrega. Este elemento de toda relación de trabajo está presente de manera continua y permanente siendo por demás incuestionable a todas luces desde la óptica del derecho del trabajo a nivel global.

De ahí que; el marco normativo y legal de relaciones laborales en el Perú haya sufrido un gran impacto con la llegada al mercado de trabajo de nuestro país de las empresas por aplicativos digitales y que han dado origen a una economía laboral de carácter digital al cual inicialmente las empresas comercialmente no se encontraban preparadas y han aprendido a convivir con su uso y modo de empleo conjuntamente con su funcionamiento empresarial gestándose un nuevo concepto del derecho del trabajo en el Perú; por consiguiente; hoy podemos hablar de que los trabajadores captan información digital de carácter laboral para las empresas por aplicativos o apps tal como lo manifiesta ARCE, E. *“los trabajadores no son ya meros servidores de la máquina, sino captadores de información insustituibles, no sólo para la gestión y el funcionamiento de procesos informatizados, sino también en caso de adaptaciones y cambios tecnológicos que afecten a dichos procesos”* (2008, p. 43).

Por lo que; ante dicha situación hoy podemos hablar en el Perú de la existencia de un colectivo de trabajadores digitales inteligentes también conocidos habitualmente como los smart workers que forman parte integrante de estas nuevas empresas por aplicativos digitales o apps y que tienen asignado un rol actual en la estructura empresarial de las precitadas empresas asumiendo con ello nuevos deberes, responsabilidades, obligaciones y; por consiguiente; nuevos derechos de carácter laboral de ámbito digital como les deberían corresponder a los riders.

Por lo tanto; debemos partir por precisar si las clásicas normas del derecho laboral se ajustan plenamente a estas nuevas manifestaciones de prestación de servicios por parte de los riders y si son adaptables a estos nuevos tipos de trabajo o si deben ser repensados o reformulados para aplicarlos eficientemente a estas nuevas manifestaciones de empleo y de trabajo en el Perú como son las actividades de reparto que desarrollan los riders en nuestro país. Por consiguiente; es necesario abordar desde la óptica repensada del derecho laboral peruano como atender estas nuevas realidades laborales que hoy se presentan sobre ruedas e incluso a veces terminan con el reparto a pie.

Por otro lado; ante dicho escenario debemos precisar el rol tradicional y tutelar de derecho laboral; pero adaptado a los nuevos cambios propios de la introducción e irrupción de la tecnología digital en las actividades económicas y empresariales ante las nuevas formas de empleo propias de nuestros actuales tiempos como lo manifiesta RASO- DELGUE, J. *“natural*

*rol tutelar, pero asumiendo que el mundo empírico ha cambiado [...] [y que] habrá que introducir categorías jurídicas elaboradas a partir de las nuevas experiencias” (2016, p. 67).*

Es decir; que las transformaciones propias de la economía digital que hoy apreciamos han puesto en jaque al futuro del derecho del trabajo que se ve obligado a dar una respuesta inmediata acerca de la laboralidad o no de la prestación de los servicios de los denominados riders. Estas empresas por aplicativo digitales se definen como empresas tecnológicas y que a través de sus plataformas digitales realizan una intermediación de prestación de servicios a través de ella a los potenciales clientes; dado que; a través del aplicativo digital contratan con la empresa para solicitar sus servicios de reparto, y se vinculan con unos terceros denominados riders que se dice que son colaboradores independientes y que prestan el servicio de reparto y hasta ahí nada más.

De ahí que; ingresemos a analizar el escenario principal de cada uno de los elementos esenciales de toda relación de trabajo en el caso de la prestación de servicios de los denominados riders como es la subordinación que en la práctica y en concreto denominados como subordinación digital como otro de los elementos propios de un contrato de trabajo. La operatividad de una empresa por aplicativos digitales es simple y concreta a través de su plataforma digital y su algoritmo; por el cual se ponen a disposición de sus potenciales clientes para proveer mediante los servicios de entrega a través de los riders los pedidos que en su momento han sido debidamente formulados. Según sostiene Baz, J. *“La transformación del trabajo que se deriva de la utilización de dispositivos digitales implica la indiscutible necesidad de emprender procesos de adaptación de la organización del trabajo allí donde se precisan, existiendo un interés compartido entre trabajadores y empresarios en este terreno de actuación” (2021, p. 230).*

Por ello; tengamos muy en cuenta que la empresa por aplicativos digitales es propietaria de su misma empresa al igual que el algoritmo que es parte de su intangible empresarial y que constituye parte esencial de su inherente propiedad intelectual. Ante dicho escenario es el algoritmo quien precisa tecnológicamente cómo se va a proceder a dar de alta o registrar al potencial cliente; que información este último debe de proporcionar, facilitar e informar a la app, cuáles serían las restricciones, condiciones o límites del servicio a contratar, que medios

de cancelación son aceptados, asimismo precisar las características que debe tener el producto en si a ser transportado y en qué condiciones.

De ahí que; de manera simultánea y en segundos, el aplicativo digital se pondrá de inmediato en contacto con un rider conforme a los registros de geolocalización quien una vez que da por aceptado el transporte del pedido, seguirá de inmediato las instrucciones por no decir las ordenes que la plataforma por aplicativos digitales le indique de la siguiente forma: En primer lugar donde va a recoger el pedido, en segundo lugar a donde debe de ser entregado, en tercer lugar como proceder a adquirir el producto en sí, en cuarto lugar que hacer ante los problemas que puedan ir surgiendo de inmediato o de manera progresiva tales como dinero insuficiente para la adquisición del producto, agotamiento o faltante del stock del producto, la cancelación del pedido por parte del cliente; entre otros tipos de imprevistos; etc.

Por otro lado; el rider en ningún momento ha tenido participación activa en la fabricación o elaboración del aplicativo digital y menos en la creación, inventiva o diseño del algoritmo y mucho menos en la aplicación expresa del aplicativo digital. En muchos casos utiliza el aplicativo sin saber nada acerca de su funcionamiento matemático y matricial interno o por dentro. Al mismo tiempo entre los riders y la empresa por aplicativos digitales no media de por medio ningún tipo de contrato ni de forma verbal ni de forma escrita; es decir; menos de por medio ni siquiera en si un mero contrato civil de locación de servicios o para admitir la existencia de tan solo la posibilidad de un contrato digital de naturaleza laboral encubierto.

De igual forma; ante todo lo mencionado con anterioridad en el caso peruano el nombre con que se designe al servicio prestado por un rider no resulta de por si constituir un elemento determinante sobre el tipo de servicio que se brinda o se presta. Un rider incluso puede prestar el servicio de reparto o de mensajería bajo la apariencia determinada por la empresa de aplicativos digitales o apps; pero ello al final no significa una barrera o un límite para que acorde con el principio de la primacía de la realidad a través de la intervención oportuna de la Autoridad Administrativa de Trabajo, el MTPE o la Autoridad Inspectiva de Trabajo, la SUNAFIL e incluso a través de un fallo judicial como los que hemos visto en el Estado del Arte y en la Problemática del presente trabajo de investigación se precise, determine y señale la naturaleza del servicio de reparto realizado por los riders; y por consiguiente; a raíz de ello comprobar la existencia y el inicio de una relación laboral y su respectivo vínculo de trabajo

de por medio con todos sus efectos y con sus respectivas consecuencias laborales que ello conduce y al mismo tiempo acarrea.

Dicho sea de paso; la famosa independencia de la actividad prestacional del servicio por parte de los riders que manifiestan las empresas por aplicativos digitales que operan en el territorio peruano constituye evidentemente en una prestación laboral por cuenta ajena. Porque el cliente al solicitar el servicio de reparto a cualquier empresa de aplicativos digitales, desconoce o no sabe por completo que rider le va hacer la entrega del pedido. A la persona que solicita el servicio solo le interesa conocer que será la empresa por aplicativo con la que contrato el servicio sea PedidosYa o Rappi u otra en el mercado de apps la que le va entregar el producto determinado y punto. De acuerdo con Pérez de los Cobos, F. *“Su utilización solo es factible con carácter limitado, en función de las características singulares de determinadas prestaciones de trabajo, de la necesidad de preservar la seguridad de las personas, de las instalaciones y bienes de la empresa y/o ante la sospecha fundada del comportamiento irregulares, y por el tiempo necesario para tutelar el interés empresarial comprometido”* (2019, p. 16).

De ahí que; si ingresamos al escenario y a la esfera de la autonomía nos encontramos con el objeto empresarial y comercial de las empresas por aplicativos digitales o apps que como signo distintivo es parte fundamental de toda empresa por aplicativos digitales. A raíz de todo lo anteriormente mencionado un trabajador independiente como es la figura que pretenden imponer las apps solo sirve para enfatizar que el propio rider no puede prestar sus servicios; por consiguiente; un rider no puede trabajar bajo sus propias formas o la manera que él cómo repartidor lo considere preciso, adecuado o pertinente; pues; tienen una serie de procedimientos, instrucciones, técnicas, pautas, protocolos y especificaciones que acatar en cada acto de recojo, reparto y entrega; todo lo mencionado no se configura en el escenario de un trabajo independiente y por cuenta propia sino más bien evidentemente el de un trabajo dependiente, subordinado y por cuenta ajena.

Cabe considerar que; todo esto nos dirige raudamente hacia los indicios de laboralidad de la prestación de servicios ejecutada por los riders ante un evidente hecho de subordinación digital porque con cada acto de reparto y entrega el rider en sí tendrá que llegar al lugar o domicilio que precise el cliente y lo hará en nombre y a nombre de la empresa por aplicativos

digitales la cual les brinda la mochila de la app con su respectiva y clásica marca o logo; y ejecutara fielmente las indicaciones, instrucciones y recomendaciones que la empresa por aplicativos digitales le dará en el momento en que proceda a integrarse al equipo rider de la app.

Por su parte; la integración del rider independiente al equipo de una empresa por aplicativos digitales de reparto solo es factible con posterioridad al cumplimiento de los requisitos requeridos por la empresa como son: 1. Tener más de 18 años. 2. Tener el documento nacional de identidad, carnet de extranjería o permiso temporal de permanencia. 3. Estar en la calidad de independiente. 4. Contar con un teléfono celular iPhone o Android. 5. Tener su propia vehículo de reparto moto o bicicleta. 6. Contar con una cuenta bancaria a su nombre. 7. Llenar el formulario con los datos personales en la página web de la app. Cabe mencionar que una app pide o solicita el número de la licencia de conducir si se tiene una moto y la mochila no es gratis porque se la venden al repartidor para poder trabajar sino no son riders colaboradores para las tecnológicas empresas por aplicativos digitales o apps.

Si bien es cierto que; todo ello va evidenciando una serie de signos o rasgos sintomáticos que evidencian que las empresas por aplicativos digitales cuentan desde el primer contacto virtual del rider con la página web de la empresa para incorporarse al equipo de la empresa con un evidente y manifiesto poder de dirección sobre el rider y porque será la empresa quien en todo momento elegirá que candidatos terminaran luego del proceso de selección convirtiéndose en riders de su respectivo aplicativo digital o app para empezar a prestar los servicios de repartos.

No obstante; si el candidato a rider es aceptado por la empresa por aplicativos digitales como un nuevo rider su calidad o vinculo prestacional de servicio con la empresa será el de colaborador de la misma; y en vista de ello se verá precisado de recibir una capacitación grupal para la prestación adecuada del servicio para poder iniciar sus actividades colaborativas y empezar a recibir cualquier orden o solicitud de pedido para su posterior reparto. Lo paradójico de esta situación es que desde este escenario de la sesión de capacitación grupal que reciben los riders es el momento cuando se les ofrece la idea de que un rider será su propio jefe, mientras su libertad de tiempo y la administración de sus horarios se ve restringida bajo la figura de la formalidad de una relación civil en apariencia mientras que en la realidad de los

hechos su jefe termina siendo en concreto el algoritmo de una de una empresa por aplicativos digitales o apps.

Por otro lado; más allá de recibir una serie de instrucciones al final queda comprobado que el rider ha ingresado a una empresa por aplicativos digitales en la que directamente no tendrá una participación, lo cual, termina siendo incompatible con el vínculo manifiesto de colaboración expresa que se dice que es lo único que vincula a las partes.

Sucede que; en realidad el rider es a ciencia cierta desde la óptica del derecho del trabajo al levantarse el llamado velo laborativo que le asiste para comprobar como el rider es en la actualidad un integrante esencial e indispensable de manera física del arquetipo virtual de cómo está actualmente constituida una empresa por aplicativos digitales que desarrolla sus actividades empresariales en el Perú.

Entre tanto; hoy en día la economía laboral digital está experimentando un gran auge a nivel empresarial; dado que; todo se busca digitalizar; pero eso no quiere decir que el empleador digital prescinda de efectuar un control sobre sus subordinados riders; es decir; las plataformas digitales a través de la tecnología se han proveído de nuevas maneras de controlar a sus trabajadores a través del algoritmo de la app, y no se puede negar las formas en que esta se ejecuta como son en primer lugar, la vigilancia a la que son sometidos todos los riders a través de la geolocalización a raíz de un permanente control en tiempo real ejercidos por las empresas por aplicativos digitales sobre sus colaboradores. Con dicha información la empresa por aplicativos digitales o app determinara que rider en cuestión de segundos será quien tomara el siguiente pedido teniendo en cuenta la inmediata cercanía al potencial cliente.

Es conveniente acotar que; otro rasgo manifiesto de subordinación de las empresas por aplicativos digitales es a través del denominado sistema de puntuación o calificación por puntos; por el cual las empresas cuentan con la forma de delegar su poder directriz o de dirección a través del cliente final. Es decir; en efecto una vez realizado el servicio de reparto, el cliente final va poder a calificar el nivel y la calidad del servicio recibido. Una vez recibida dicha calificación sobre el rider si el puntaje es positivo le va posibilitar de manera sucesiva la asignación de nuevas franjas horarias para la prestación del servicio que no es otra cosa que facultarlo para que el rider pueda trabajar vía la opción de reservar nuevas horas u horas adicionales; pero si la calificación es negativa y de darse el caso esto se concreta lo que se

produce de inmediato es el proceso de amortización y la ruptura del vínculo laboral del rider con la empresa.

En concreto; una empresa de aplicativos digitales al conceder la opción de que sus clientes evalúen la calidad del servicio de reparto recibido otorgara a dicha calificación mucha importancia, podemos afirmar que, esa concesión parcial de calificación de manera delegada que no es otra cosa que el poder de dirección manifiesto, fiscalización y subordinación del que goza como titular de la relación laboral y que se ejerce sobre la persona del trabajador rider a todas luces y este hecho solo se da o si configura en las relaciones laborales en la que el trabajo es considerado por cuenta ajena y en calidad de subordinación absoluta y evidente denotando con ello una plena dependencia laboral, total, absoluta y estricta.

De ahí que; los tres elementos constitutivos de un contrato laboral digital como son la subordinación, la prestación personal de servicios y la remuneración están presentes en torno a estas nuevas manifestaciones de empleo a través de sucedáneos, indicios y presunciones físicas y/o digitales incluso de manera tangible y concreta. Teniendo muy en cuenta la necesidad de abstracción que se debe de tener al analizar las actividades y la ejecución de la forma de empleo que realizan los riders; aunque uno pueda observar que la presencia integral de estos tres elementos o algunos de ellos sea demasiado tenue o forzado e incluso débil o que algunos de los elementos esenciales de todo contrato de trabajo no se encuentren al momento de identificar la naturaleza laboral o no de la prestación de servicios brindados por los riders; pero al mismo tiempo esto no es causa suficiente para determinar que la relación de prestación de servicios que efectúan los riders para las empresas por aplicativos digitales no sean de naturaleza laboral y que esta debilidad se cubre según se he precisado en sentencias expedidas en el derecho comparado con otras serie de manifestaciones que se tienen que tener en cuenta para compensar este posible vacío si es que se presentase el caso.

Después de todo; para precisar y comprobar una relación de trabajo contamos con la postura de investigadores en derecho laboral tales como Puntriano, C.; Valderrama, L. & Gonzáles, L. *“Dentro de los principales elementos del contrato de trabajo mencionamos los citados por un gran sector doctrinal, siendo los siguientes: a) prestación personal de los servicios o de la ejecución de la obra, b) retribución de cualquier clase o forma; y c) subordinación”* (2019, p.

51). Con ello se comprueba fehacientemente que estamos frente a una evidente, estricta y manifiesta relación de trabajo.

a) El primer elemento esencial es la prestación personal de los servicios o de la ejecución de la obra.

El cual taxativamente está contemplado en el artículo 5 del Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N.º 003-97-TR el cual describe la prestación personal de servicios. De ahí que; en el caso de los rider este elemento se cumple en su totalidad, cabalidad y toda extensión de la palabra en tiempo real porque es el mismo rider quien recoge personalmente el pedido en tiempo real y quien personalmente la entrega al cliente final que solicitó el pedido de reparto a través de un aplicativo digital o app.

*“Artículo 5.- Los servicios para ser de naturaleza laboral, deben ser prestados en forma personal y directa sólo por el trabajador como persona natural. 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” (1997, p. 7).*

b) El segundo elemento es la retribución de cualquier clase o forma.

El segundo elemento esencial de toda la relación de trabajo esta normado en el artículo 6 del Decreto Legislativo N° 728, Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR., el cual expresamente dice:

*“Artículo 6.- 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” (1997, p. 7).*

Este elemento también se cumple; dado que; a los riders les pagan los días miércoles de la semana siguiente después de haber concluido un ciclo de repartos según las horas reservadas en las respectivas franjas horarias de todos los días de lunes a domingo y de acuerdo al número de pedidos y repartos eficazmente entregados cuyos montos le son abonados en sus respectivas cuentas bancarias en moneda nacional.

c) El tercer elemento es la subordinación

El cual esta normado en el artículo 9 de la precitada norma para proceder a mencionar que este tercer elemento viene a constituir en el momento de analizar el caso o la situación de los riders si nos encontramos frente a una serie de trabajadores completa y absolutamente dependientes con respecto a la prestación de sus servicios y que se encuentran directamente subordinados ante su empleador que no es otro que la empresas por aplicativos digitales. De modo tal que; el elemento de la subordinación se ha convertido en el elemento gravitante, fundamental, básico, inherente y esencial con relación a la situación de los riders en el Perú.

En efecto; se puede afirmar que la subordinación es en concreto el elemento fundamental con que comprobar la existencia de una relación de trabajo entre dos partes tanto la empleadora como la trabajadora constituyéndose de manera absoluta como el rasgo básico entre lo que es un contrato laboral y un contrato civil de locación de servicios contemplado en el artículo 1764 y siguientes del Código Civil peruano de 1984 gracias a ello la subordinación digital contribuirá en el presente trabajo de investigación a determinar de sí realmente existe o no un vínculo de trabajo entre los prestadores de servicios; es decir; los denominados riders y los administradores y las empresas de plataformas digitales o en concreto solo son trabajadores independientes que deben regularse únicamente por la legislación de la materia que les sería aplicable si son considerados única y exclusivamente una relación de carácter y de naturaleza civil.

*“Artículo 9.- 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” (1997, p. 9).*

Decreto Supremo N° 003-97-TR que aprobó el Decreto Legislativo N° 728, Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Más adelante nos dedicaremos a desarrollar con detenimiento el análisis de estos elementos que son propios del carácter esencial de todo contrato de trabajo para precisar la existencia de una relación laboral al interior de las plataformas digitales con relación a los respectivos riders.

#### **4.2. Los rasgos sintomáticos por los que un rider debería ser regulado bajo la tutela del derecho laboral en el Perú**

En las circunstancias en la que nos encontramos y ante una situación tan compleja como la que experimentan los riders en el Perú nos vemos en la necesidad y en la precisión de recurrir obligatoriamente a los rasgos sintomáticos para determinar la existencia de una relación laboral, y acompañados al mismo tiempo del denominado test de laboralidad que nos pueda conducir a que en nuestro país un rider deba ser regulado bajo la tutela y el marco normativo del derecho laboral peruano; dado que; ya existe un marco regulatorio para los trabajadores del régimen laboral general de la actividad privada contenidos en el Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral del Decreto Supremo N.º 003-97-TR y taxativamente en sus artículos 5, 6 y 9 en las cuales los riders pueden ser considerados trabajadores siendo innecesario; por lo tanto; contar con alguna ley especial en particular de por medio para resolver la situación laboral que agobia y preocupa con creces a los riders en el Perú día tras día.

Debe señalarse que; para ello inicialmente también nos debemos remitir a un texto internacional de la Organización Internacional del Trabajo – O.I.T.-, que contiene los principios que orientan las políticas en materia de empleo que en su momento deben considerar los Estados. Nos referimos en concreto a la Recomendación N° 198 de la OIT del año 2006; el cual contiene los enunciados que ayudan a comprobar la existencia de una relación laboral entre la parte empleadora y la parte trabajadora.

De otro lado; gracias a la Recomendación N° 198 de la OIT se enuncian en sí las condiciones mínimas que sirven como indicios para determinar la existencia de una relación laboral como son la prestación personal, la ajenidad, la exclusividad, la durabilidad, la remuneración, la dependencia económica y la subordinación. Siendo esta última la subordinación la más importante como parte de nuestro objeto de estudio en el presente trabajo de investigación para determinar si los riders en el Perú son o no trabajadores. Como lo sostiene el Cap. II de la RIT N° 198 de la OIT. De ahí que; según Barretto, H|. *“El principio fundamental de que la relación de trabajo se determina a partir de los hechos relativos a la ejecución del*

*trabajo”, y al mismo tiempo también “establece las técnicas a partir de las cuales efectuar la determinación, incluyendo las presunciones” (2007, p. 94).*

Resulta claro que; todo esto nos conduzca a definir si la subordinación se constituye actualmente como un factor clave para determinar la existencia de una relación laboral entre una empresa por aplicativos digitales o apps y un rider. Dado que; hoy en día nos encontramos ante el escenario abierto que existe en el ámbito de delimitar la línea divisoria entre las orillas del trabajo subordinado y el trabajo independiente o autónomo propiamente considerado como tal, lo cual se torna en un asunto de compleja determinación desde la óptica del derecho laboral que exigía una respuesta concreta e inmediata ante estas nuevas manifestaciones del empleo como producto de la tecnología en el escenario laboral lo cual según Cruz, J. *“Provocan el resurgimiento de viejos debates”, generando “tensiones centrífugas y centripedas hacia la expulsión o hacia la integración de cierto tipo de formas de trabajar fuera o dentro del ámbito aplicativo de la legislación laboral” (2018, pp. 13-14).*

En efecto; ante un caso como el de los riders en el Perú y a nivel internacional se ha puesto en agenda como punto de inicio el cuestionamiento en relación a la importancia medular de la subordinación con la finalidad de comprobar la existencia de una relación laboral entre una app y los riders tal como lo considera Sanguinetti, W. *“Para mantenerse como centro exclusivo de imputación de la protección que otorgan las normas laborales” (1996, p. 53).*

Todo ello nos conduce hacia una gran reflexión; por la cual; la solución para definir la relación de trabajo entre una app y un rider no es en sí una tarea sencilla dado los niveles que se deben de adoptar para precisar si lo que realmente existe es un contrato de trabajo o en el mejor de los casos una simple relación civil denominado locación de servicios contemplado en el Código Civil peruano de 1984 en el artículo 1764 y siguientes. Caso contrario nos encontramos una vez más con una situación por demás comprobada con relación al poder de dirección manifiesto de una app sobre la persona del rider a lo que considera el profesor Sanguinetti, W. *“A diferencia de lo que sucede con las formas tradicionales de aprovechamiento del trabajo en régimen de dependencia, en los supuestos de coordinación de actividades la vinculación de la labor del sujeto al proceso productivo de la empresa comitente*

*no se deriva del ejercicio por parte de su titular de poder alguno de conformación de la prestación laboral, sino de la estipulación de un específico”* (1997, p. 50). Quien precisa que son varios las condiciones que determinan el nacimiento de una relación de trabajo y entre ellos se encuentra la manifiesta voluntad del empleador para poder en sí mismo evidenciarlo.

Como se ve; tengamos muy en claro que el elemento de la subordinación está unido a la efectividad del poder desplegado por el empleador para exigir al trabajador su forma de realizar la prestación de sus servicios; y por consiguiente; más que su efectivo ejercicio; se habla de que dispone de la facultad de hacer uso de la energía laborativa del trabajador, que referimos expresamente en las formas específicas de cómo se lleve a cabo. De ahí que; se entienda que existe por parte de Beltrán, I. *“Falso debate sobre la subordinación o dependencia”* (2019, p. 1). Por ello; es el momento de abordar la relación que vincula a los riders con las plataformas digitales a través de las empresas por aplicativos o apps en el Perú.

No cabe duda que; de acuerdo con el resultado de todo lo investigado y realizado hasta la fecha podemos concluir anticipadamente que las nuevas actividades de prestación de servicios y de trabajo se ven desbordadas por la intervención de las nuevas tecnologías como los aplicativos digitales que modifican las formas tradicionales de la organización de trabajo al interior de las empresas. No podemos quedarnos en la idea de que la subordinación solo queda anclada en su expresión manifiesta de que solo se concreta con la supervisión directa e inmediata por parte del empleador ello es tan solo una forma anticuada de limitar en el ámbito de aplicación del derecho laboral de hoy en día; dado que; la subordinación digital abarca otras aristas propias y particulares acordes con la incorporación de la tecnología al mercado de trabajo. Tal como lo expresan Martín Valverde, A., Rodríguez-Sañudo, F. & García Murcia, J. *“La nota de la subordinación o dependencia puede verse afectada por los medios técnicos utilizados en la empresa, pues los avances tecnológicos (electrónica, informática, telemática, etc.) permiten nuevas formas de organización, dirección y control del trabajo (por ejemplo, a través de plataformas digitales)”* (2018, p. 178).

Por todo lo precisado anteriormente; podemos determinar que en las situaciones en que las plataformas digitales ofrezcan un servicio subyacente como la calificación del servicio de

reparto y entrega por puntos como algo adicional en el servicio de repartos consideramos que según López, M. *“Utiliza sistemas mediante los que se limita la libertad del trabajador para prestar el servicio, esa prestación de servicio podrá considerarse laboral”* (2018, p.73). De ahí que; la realidad de los hechos nos demuestra que se constata la determinación de las entregas a cumplir y la asignación de los clientes los cuales se encuentran condicionados a cuestiones de distancia, de geografía, de proximidad, de ubicación y a la evaluación que son solicitadas a quienes reciben el delivery para conocer el grado de satisfacción con el trabajo recibido por el rider, y al mismo tiempo al porcentaje de aceptación de entregas registradas por la plataforma de aplicativos o app.

Otro rasgo determinante es que; son directamente las plataformas digitales como empresas debidamente organizadas las que coordinan con los bancos las modalidades de pago y no los propios riders. Teniendo en cuenta que la información y número de las tarjetas de crédito que son empleadas como medios de pagos por parte de los clientes son de conocimiento exclusivo de las empresas por aplicativos digitales a titularidad de las mismas.

Por tanto; como resultado de este avatar jurídico y académico surgen los denominados nuevos indicios de laboralidad con referencia a las plataformas digitales. Partiendo de que; nada menos implica la vinculación al derecho del trabajo de una persona como en el caso de los riders que el hecho de que está trabajando para otra app. En este caso en particular para la empresa por aplicativos digitales o apps. No estamos por consiguiente; en la soledad propia del mundo de la economía digital; porque estamos ante la presencia de una multitud de contratos digitales en donde un grupo de personas prestan servicios para otras; y que para algunos son en algunos casos contratos civiles, mercantiles, administrativos o laborales; y que es una multitud de contratos que conviven o coexisten al mismo tiempo sino que muchas veces se entrecruzan entre sí.

Por consiguiente; partimos inicialmente que un repartidor puede ser un rider como autónomo o independiente en sus tiempos libres; por lo que; esa situación en si no la descartamos, pero también ese repartidor puede ser un rider y trabajar como y con carácter de dependiente para una empresa por aplicativos digitales o app como PedidosYa o Rappi entre

otras que operan en el Perú. Estos indicios de laboralidad dan una idea a los abogados laboralistas y a los inspectores de trabajo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL - para saber en donde se encuentran en cada momento. Es decir; en el magna y conjunto enormemente heterogéneo de situaciones laborales que podemos encontrar con estos indicios que he ido mencionando y describiendo líneas arriba con la finalidad de averiguar o calificar si esta relación prestacional realizada por un rider o la persona que realiza un reparto como rider forma parte de una relación laboral y; por lo tanto; un trabajador subordinado de naturaleza digital o es un trabajador por cuenta ajena; y por otro lado; si es autónomo o semiautónomo; etc, o dicho sea de paso se encuentra en la puerta de entrada que pertenece al marco protector y tuitivo del derecho del trabajo peruano.

Ahora bien; talvez participamos actualmente de esta confusión que hay en América del Norte donde esta distinción entre el independiente contractual y el trabajador propiamente dicho; pues no está tan claro; pero en América Latina y en el Perú nos inclinamos por el principio de primacía de la realidad; es decir; si una persona trabaja entonces es trabajador; y por consiguiente; es parte de las esferas y del escenario propio del derecho laboral.

De ahí que; todo ello nos obliga en este sentido a dominar los indicios de laboralidad para poder entrar al contrato de trabajo y a las partes del contrato de trabajo; dado que; algo más tiene que haber que la apariencia, algo más debe existir; y que los indicios laborales son desde ya indicios y al mismo tiempo son síntomas de que por ahí realmente lo que hay es un contrato de trabajo con un formato digital; pero no a veces estos mismos indicios al mismo tiempo dan con la esencia de una relación laboral encubierta; dado que; puede darse el caso de que o no representan a la esencia misma del derecho del trabajo o son la sombra tenue de la esencia para determinar la existencia de una relación laboral entre las empresas por aplicativos digitales y los denominados riders. Lo que sí es evidente e innegable es que en el exterior esta la realidad, las sombras de laboralidad son los indicios y pueden ser incluso erróneos; y como se ponen en marcha debido a que son indicios el legislador lo debe considerar como algo que configura en la realidad una presunción de laboralidad.

Por lo tanto; cuando una persona trabaja para otra al menos ocho o más horas diarias en la empresa de otra persona como en el caso de los riders que se encuentran a disposición del aplicativo digital al menos no menos diez o doce horas al día es un indicio de vinculación horaria. No entender esto como si fuese una presunción iure et iure sino como una presunción iure tantum que se encarga a los jueces laborales con delimitar después. Una persona puede trabajar para otra durante muchas horas; sin embargo; no ser dependiente de esa persona o estar cobrando un pago o cantidad de manera periódica y suponer que esa persona no sea subordinada a ese empresario o empresa. Y generar con ello una polémica; por lo que; se presumirá que son trabajadores por cuenta ajena; por consiguiente; serán en su momentos los juzgados de trabajo en el Perú los que tendrán que decidir si al final si se vuelcan del lado laboral o del lado no laboral en cada caso en concreto. Se dice en la práctica que se le da un nombre distinto al contrato; para algunos es un contrato mercantil a destajo y para otros un contrato civil de prestación de servicios. Hablamos de la distinción pura entre el contrato de trabajo y otros tipos de trabajo personal lo cual trae otros problemas que van desde el derecho del trabajo sin adjetivos o el trabajo personal como un tipo en sí mismo.

De otro lado; hay unos indicios que son clásicos con criterios de laboralidad; por ejemplo; cuando se trata de una persona y para efectos del despido como en el caso de un rider en concreto cuando lo echan, lo sacan, lo retiran o lo eliminan del aplicativo digitalmente sale entonces a relucir la precisión en ese caso concreto de ese rider de que él es trabajador para efectos del despido de la empresa por aplicativos digitales en una situación continua, discontinua, intermitente y permanente de trabajadores temporales que son contratados por franjas horarias y de tiempos en función de tan solo unos minutos y segundos.

Lo cual significa que; hay otros dos criterios básicos que deberían de servir también como punto de partida para la Autoridad Inspectiva de Trabajo y los inspectores laborales de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL - como son en primer lugar, el criterio de la ajenidad y el criterio de la dependencia o subordinación. La ajenidad es un criterio económico. Lo que ocurre es que el trabajador no es dueño de lo que produce sino que lo transfiere a su empleador. Por consiguiente; lo que el trabajador hace es una transferencia de lo que produce al inicio. Este es el criterio de la ajenidad en los frutos, en los riesgos, en la

que el rider no participa para nada en los riesgos de la empresa cuando le va mal. Mientras que el rider cómo trabajador sigue cobrando su microsalarario. La variante del criterio de la ajenidad en el mercado es quien vende actualmente el producto u ofrece el servicio a cargo de un rider que hace de trabajador en el mercado del reparto es el empresario con su marca, con su emblema. Mientras que el rider con su mochila en la espalda esta por todas las ciudades del país ofreciendo sus servicios de reparto. Si vemos una persona que produce la energía laborativa del reparto y no es el quien lo vende sino la organización o la empresa por aplicativos digitales para la que presta servicios de reparto o de delivery; por lo que; aquí ya hay algo muy claro en materia de ajenidad y dependencia.

De lo anterior resulta que; esto nos conduce a preguntarnos ¿Quién es trabajador? quien no gana beneficios o quien no sufre las pérdidas de la empresa y recibe un sueldo o como en el caso de los riders un micropago permanente cada día miércoles de cada semana mientras están vinculado al aplicativo digital o apps ya sea por horas, fracciones de horas o minutos. No hay actualmente un criterio definitivo porque el trabajo en plataformas digitales está evolucionando o habiendo dentro del mismo una traslación de los criterios hacia unos ambientes más evanescentes al escenario laboral.

En consecuencia; hay otro criterio como es el de la ajenidad en sus distintas variantes como lo hemos ido explicando con anterioridad; y el segundo criterio que es la ajenidad o subordinación el cual debe de llegar al análisis de un tribunal de trabajo; y será este tribunal el cual se fijara en la dependencia personal, en el sometimiento, en la obediencia personal y en las órdenes recibidas de carácter digital; por lo que; terminara siendo una subordinación a la empresa y el trabajador dejara; por lo tanto; sus derechos fundamentales como persona en la puerta de la empresa a la hora de empezar a conectarse nuevamente al aplicativo digital para iniciar un nuevo ciclo de repartos o de entregas.

Desde entonces; ha habido un predominio del criterio de la ajenidad que ha prevalecido igual que el criterio de la dependencia personal en el cual una persona en este caso en concreto un rider se somete a la autoridad de otra o su delegado, el rider se conecta al aplicativo digital o app. Sin embargo; lo que predomina es la dependencia personal de carácter digital. Lo fuerte

por así decirlo es que el rider se ve privado de su autonomía, que cobra de otro cada miércoles de cada semana, que no pierde las pérdidas económicas de la empresa por aplicativos eso es lo secundario. Lo real y evidente es que el rider entra en contacto con el aplicativo digital y sea un prestador de servicios sin libertad, y que está a lo que le indique el aplicativo en cuestión y durante esos minutos. Es decir; lo que diga la app y ese rider pierde su independencia durante todas y cada una de las diez o doce horas al día en que en promedio se somete al aplicativo digital.

Por consiguiente; hay también otro elemento fundamental y es cuando ha llegado el momento de verificar si el rider es trabajador o no es un trabajador autónomo, independiente o por cuenta ajena. Los indicios han sido básicamente con relación a la subordinación personal más que de ajenidad económica; dado que; y vuelvo a mencionar el cobrar un salario regular o micropago es un criterio que se repite todos los días miércoles de cada semana por parte de los riders con relación a los aplicativos digitales quienes son los que pagan los servicios de reparto realizados o para ser más bien claros; específicos y concretos son las apps quienes finalmente remuneran de manera periódica y semanal a los riders. Lo que prevalece en este análisis o diagnóstico es la pérdida de autonomía, de la libertad el sometimiento a una jornada.

De ahí que; surgen una serie de indicios de índole personal vinculado incluso a la prevención de riesgos laborales en una era post Covid 19 aunado a los accidentes ocurridos como consecuencia o a raíz del reparto. La Organización Internacional del Trabajo – O.I.T. – tiene ya expedida una Recomendación N° 198 del año 2006 que tomamos muy en cuenta a lo largo del desarrollo de la presente investigación académica. Lo importante no es el momento constitutivo del contrato sino como se enlaza con el principio de la realidad sino la relación de si el rider es o no trabajador.

Por su parte; un criterio a tener muy en cuenta sería el sometimiento del rider al control y al ámbito de dirección de un tercero. Si es algo más sutil, etéreo o si se trata del control del ámbito de dirección de un tercero propiamente dicho. La OIT menciona varios criterios; pero hoy los criterios se han ido debilitando y los criterios económicos incluso se van diluyendo. Las plataformas digitales están en el último eslabón o camino que arranca desde el momento

en que las fábricas fracasan cuando comienza la era de la robotización y hoy con la plena digitalización del mundo debido al empleo de las plataformas digitales y la reforma 4G introducida en el mercado de trabajo a nivel global.

Esto nos lleva a que; la introducción de la digitalización y el uso de los aplicativos digitales es una revolución laboral del siglo XXI y esta se ha extendido junto con los teléfonos celulares por todo el orbe incluso en el Perú. Los indicios de laboralidad en el caso de los denominados riders se desvanecen de los indicios físicos como el de acudir a un centro de trabajo, a una fábrica o una oficina y cumplir un horario y una jornada de trabajo de al menos ocho horas al día, podría decirse que los trabajadores en la actualidad no están tan sometidos como antes ante la rigidez desplegada por el empleador a través de su denominado poder de dirección. En la actualidad la economía colaborativa en el sentido ideal del trabajo en plataformas digitales crea una economía sustentada en la colectividad y en este caso hay un personaje central que actúa como empresario, como empleador; es decir; un algoritmo controlado por alguien y el cliente que llama por un pedido pasa a través o por la plataforma digital o la app.

De ahí que; el modelo que tenemos a nivel mundial es el de las plataformas digitales y la manifestación de laboralidad es el ejemplo de los riders o repartidores. En el tema de reparto de mercancía o de cualquier tipo de productos como por ejemplo libros o llevar una caja con un par de zapatos. El trabajador no tiene que demostrar nada soy trabajador porque estoy todo el día repartiendo pedidos en moto o en bicicleta para esta empresa por aplicativos digitales o app no tendría que demostrar nada más.

Hoy día por ejemplo; el trabajo en plataformas está cambiando; dado que; se le puede pagar a un conseguidor que es una nueva denominación que se le hace a un rider y pedir el cliente a través de un aplicativo digital que el rider proceda a traer ciertos productos del supermercado de acuerdo a las marcas de productos preferidos que como cliente uno selecciona y desea. De ahí que; el rider inmediatamente en cuestión de minutos se los lleva y se lo trae a la casa del cliente. Ya incluso el trabajo de los riders en este último caso ya no es solo un trabajo de reparto sino que está evolucionando progresivamente. Las plataformas digitales están ya insertadas en las empresas; por lo que; actualmente es raro en el país la empresa que no tenga un algoritmo

para comprar, vender, distribuir o controlar a sus trabajadores; y estamos como en el caso de los riders ante un fenómeno que han inundado actual y progresivamente toda la economía empresarial en nuestro país como canales de ventas, distribución y reparto de bienes y productos.

De modo que; los inspectores de trabajo del Perú deben tener en cuenta que se puede distinguir el trabajo en empresas con plataforma digital o el trabajo en plataforma digital. En la actualidad todos estos criterios de laboralidad se van desvaneciendo y si falta algo más que lo acompañe y esto es lo que ocurre propiamente con la digitalización es el control por parte de un tercero. El control laboral implica una inserción en el ámbito de dirección de otros, y que no es en la actualidad solo de manera física sino a distancia; por lo tanto; hay que acudir expresa, directa e inmediatamente a la Recomendación N° 198 de la OIT como base del criterio de control. Estamos colocando la relación de trabajo boca abajo y estamos engañándonos y no nos fijamos en concreto en la relación de subordinación digital la cual es un eco del poder de dirección del empresario; por lo que; hay que ir al poder de dirección digital del empresario lo cual nos permite acudir a otros indicios; es decir; al perder fuerza y como no hay de manera manifiesta un poder de dirección físico la consecuencia es que se amplía el número de los riders autónomos, y como dicen no es que el rider se somete a una empresa por aplicativos de manera digital. El empresario de un aplicativo digital o app que no da instrucciones, que no da horario; pero que tiene un algoritmo que le permite mantener un sistema de dependencia digital férreo y absoluto; y que como consecuencia de todo ello lo que hay es que el rider no es libre, no es un trabajador independiente aunque no vaya a la empresa, no tenga vacaciones o no tenga horarios; etc; porque el rider está sometido al control pleno y absoluto del empresario dueño del aplicativo digital o app.

Así pues; todo esto nos permite aclarar el panorama de las relaciones de prestación de servicios de los riders en una zona gris en donde se podría pensar que esa persona es autónoma en función de los criterios físicos y calificarla como subordinada en función al criterio del control de su vida personal, de su vida laboral y saltar por encima del contrato de trabajo o de la relación laboral directa; y que el empresario directo no es el empresario principal sino que

obedece también ordenes, y que al haber inscrito su marca está sometido a realmente otra empresa.

Sin embargo; el contrato de trabajo hoy en día; por ende; puede ser virtual y ser nuestro empresario principal. Hay relaciones de varios empresarios en línea o en cadena y ni siquiera proporcionan el equipo de conexión como es el teléfono celular; pero exigen una permanente conexión en línea durante las franjas de horarios reservadas por los riders. Lo que ocurre en realidad, es que hay empresas por aplicativos digitales que a través de sus algoritmos nos permiten hacer algunas aseveraciones como las siguientes: 1. La empresa por aplicativos digitales como persona jurídica tiene su propia autonomía y responsabilidad. 2. Es necesario desplegar el levantamiento del velo laboral para desentrañar la apariencia del trabajo en independencia o autonomía de los riders sobre todo cuando nos encontramos frente a una jornada laboral teniendo en cuenta que las mismas son completas y absolutamente extenuantes y a veces no son menores a diez o doce horas al día durante los siete días a la semana.

De ahí que; siendo el ámbito laboral mucho más estricto para conocer lo que realmente sucede dentro, fuera y en el entorno de las plataformas por aplicativos digitales y los riders en el Perú lo cual ha sido consecuencia, producto y resultado en su momento de una serie de preguntas realizadas y formuladas a un grupo de jóvenes riders y que gracias a las respuestas brindadas a un cuestionario formulado nos han servido para determinar los rasgos y el test de laboralidad de los riders a lo largo de la presente investigación académica que hemos estamos desarrollando.

Por otro lado; la inspección de trabajo de la Superintendencia Nacional de la Fiscalización Laboral – SUNAFIL - debe tener muy claro que con esta nueva forma de trabajo como producto del impacto e irrupción de la tecnología en el caso de los riders se produce la externalización del trabajo. Las plataformas digitales optan por esta vía en lugar de dar de alta a los trabajadores por cuenta ajena y al mismo tiempo mantiene una plantilla mínima de trabajadores para atender las actividades propias de la empresa en sus países de origen; y los dan de alta ante sus autoridades administrativas de trabajo, inspectivas y de seguridad social; pero al resto de los riders que son denominados coloquialmente colaboradores por fracciones

de horas y minutos simplemente los externalizan incluso a través de alguna empresa vinculada a la plataforma digital; por lo que; en su momento el inspector de trabajo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL - debe analizar y comprobar la existencia o no de cesión de trabajadores y el poder de dirección que esta tecnológicamente enraizado en la plataforma digital y específicamente en el aplicativo o app generando con ello incoar la presunción de laboralidad, comprobar los requisitos de una relación laboral y los problemas que dificultan muchas veces comprobar la existencia de una relación de trabajo. Teniendo en cuenta que los riders en sí no son el problema sino que el problema actual en el derecho del trabajo peruano son las plataformas digitales, los ubers, los repartidores de Amazon y todos lo que hacen este tipo de trabajo.

En consecuencia; por los microsalaris que reciben los riders estos últimos no están en condiciones de demandar laboralmente ante un juzgado de trabajo en búsqueda de una perspectivas de solución como sería el reconocimiento de su vínculo laboral; y avocarse al hecho de una subordinación digital no reconocida; pero que realmente existe, ligada a la métrica por el cumplimiento total de los pedidos asignados y que deben ser entregados ante la constante presión de ser producto u objeto de una desvinculación laboral de carácter digital cuando son dados de baja o expulsados del aplicativo digital incluso por el simple rechazo del rider de aceptar y efectuar una entrega por razones de distancia, de tiempo, de tipo geográfico, de rentabilidad y de seguridad personal como resultado del férreo control realizado por la geolocalización de que son absoluta y permanentemente objeto por parte de la empresa por aplicativos digitales o apps pudiendo desde el principio y hasta el final de la vinculación digital sostenida por el rider con el aplicativo digital de reparto que su jefe o su empleador en la realidad y en la práctica sea una app a través de su respectivo teléfono celular o móvil.

Hay que resaltar que; todo en su momento como resultado final del análisis de la problemática laboral que persigue a los riders y a través de los indicios de laboralidad que hemos estado analizando y desarrollando a lo largo de todo el presente trabajo de investigación de carácter académico vertido desde el inicio hasta el final del presente artículo jurídico para determinar que la norma laboral aplicable a los riders en el Perú ya existe, y es nada menos que la ley que regula el régimen laboral de los trabajadores de la actividad privada; es decir; el

Decreto Supremo N° 003-97-TR que aprobó el Decreto Legislativo N° 728, Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral para concluir que los riders en el Perú son trabajadores al amparo de la ley y del derecho laboral de nuestro país.

Del mismo modo; el debate en torno a esta naturaleza de la relación o el vínculo que une a los riders con las empresas por aplicativos digitales está completamente abierto y sí bien es cierto que en los últimos tiempos se ha debatido mucho si es que debería replantearse o no los conceptos tradicionales de subordinación o dependencia, el poder de dirección del empleador y el de la ajenidad que son el punto de la polémica o de discusión con relación a la problemática de los riders y que es objeto de discusión en el presente capítulo. Teniendo en cuenta que fueron en su momento conceptos que nacieron desde el punto de vista del enfoque taylorista, tradicional; pero parece que hoy día se adaptan con cierta dificultad al trabajo digital, a los algoritmos y a la forma y estilo de trabajar por parte de las empresas por aplicativos digitales.

Por otra parte; en su momento la Organización Internacional del Trabajo emitió en el mes de enero del 2019 un Informe de la Comisión Mundial de la OIT sobre el Futuro del Trabajo específicamente con respecto a la gestión del cambio tecnológico que favorezca el trabajo decente a través de un sistema de gobernanza internacional de las plataformas digitales de trabajo pensando en la era digital. Quizás no sea necesario entrar en un debate entre lo que es un trabajador por cuenta propia o por cuenta ajena que no lo es; sino en reconocer lo que es una garantía laboral universal; es decir; el hecho de que uno interactúe en el mundo del derecho del trabajo en mayor o menor medida debe otorgarle a los riders al menos unas garantías mínimas de corte o de carácter laboral.

Asimismo; los riders para tener una fuente de ingresos económicos, para subsistir y ante la dificultad que tienen para acceder al mercado laboral y encontrar un empleo decente realizan la actividad de reparto; por lo que; no se aprecia o advierte que un repartidor o rider quiera desarrollar una carrera profesional como repartidor el resto de su vida. Es en sí un trabajo temporal. Las plataformas digitales en sí mismas son tan solo un medio, y analizando todos los elementos del contrato de trabajo no todos los casos o situaciones que impliquen las prestaciones de servicios realizados por los riders son realmente una relación laboral. Eso sí

progresivamente se va detectando el ejercicio manifiesto de un poder de control y de un poder de dirección aunque sea más difuso. El trabajador rider como tal no puede desplegar o no puede prestar la actividad de la plataforma digital por sí mismo, y sobre todo porque él cómo rider es quien está vinculado directamente a la empresa por aplicativos digitales o apps y aquí si hay un nexo inquebrantable; por consiguiente; no hay una organización en sentido estricto implementado por parte del propio rider para empezar por su propia iniciativa con relación al negocio del servicio de reparto.

Por otro lado; las plataformas digitales para las cuales se ha venido reclamando la calificación de una relación de naturaleza laboral de carácter general desde la doctrina nacional e internacional; a la que se han ido sumando progresivamente la expedición de una serie de sentencias judiciales expedidas por tribunales extranjeros para aplicar el derecho laboral de sus respectivos ordenamientos jurídicos a los denominados riders; a raíz de estas nuevas formas de empleo que han surgido como producto del desarrollo de la tecnología y el empleo cada vez masivo de las plataformas de aplicativos digitales o apps los cuales han puesto en jaque al derecho y ocasionando una serie de desafíos a la propia disciplina del derecho del trabajo tanto a nivel nacional como internacional.

De tal manera que; el problema no es el mismo de siempre para determinar si existe o no una relación de trabajo porque en el caso de los riders implica utilizar, usar o emplear los viejos indicios de subordinación para reconvertirlos en la actualidad a esta nueva realidad y aplicarlos a esta realidad estándar y poder responder con ellos a la pregunta que subyace de si es esto una relación laboral; es decir; si es contrato de trabajo o no es contrato de trabajo e incluso en el peor de los casos si estamos frente al escenario de una parasubordinación, telesubordinación, cuasisubordinación o estamos ante relaciones de trabajo intermedias.

Del mismo modo; la subordinación como uno de los elementos esenciales del contrato de trabajo en el caso de los riders no puede quedar atrás como herramienta; dado que; es necesario realizar nuevos ajustes para proceder a su aplicación; dado que; el rider que no se conecta a la aplicación digital no recibe nuevos pedidos de reparto e incluso no recibe buenos pedidos. Hay que recordar de manera tajante que comercialmente la fidelización del cliente final receptor de

la entrega de un producto no es con la persona del rider sino que es en concreto con la empresa del aplicativo digital o app y con su respectiva marca.

A partir de los hechos que afectan a los riders lo que se hace es encuadrarlos en el marco de la existencia de una relación de trabajo; y a partir de ello estamos ante los mismos indicios de laboralidad tradicionales, y no ante nuevos indicios de laboralidad para determinar la existencia de una relación laboral como es el caso de los riders. Sino que estos se expresan en cómo han cambiado el elemento de la subordinación debido al impacto que tiene la tecnología sobre el derecho del trabajo. Ello nos obliga necesariamente a realizar una revisión de la definición de la subordinación; pero ahora de una subordinación efectuada de manera y de carácter digital.

Por otro lado; en el caso de los indicios de laboralidad para aplicarlos a los riders la inspección de trabajo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL - a través de sus inspectores laborales lo que habría que hacer primero es sistematizarlos, ordenarlos y buscarles el reflejo dentro de las facultades sobre todo las de carácter disciplinarias en el cual se nota el acérrimo poder de control manifiesto del empleador y que desde un inicio hace perder esta suerte de relación de intermediación comercial que tiene en si la aplicación digital. Las apps defienden su cultura empresarial o su modelo de negocio con tan solo afirmar que ellos solo vinculan a un consumidor final con un trabajador independiente; es decir; con un emprendedor del reparto.

De ahí que; justamente el carácter personal del contrato de trabajo se cae el hecho de que las empresas por aplicativos digitales afirman que uno no tiene una relación directa con el trabajador. Lo cual no se condice o concuerda; dado que; más bien a la plataforma digital le interesa que el servicio de reparto sea prestado por un trabajador determinado; es decir; por un rider en particular a quien le asigna el recojo, transporte y entrega final del reparto de un producto al cliente o usuario final. No acepta; por tanto; de parte del trabajador una opinión o un cambio. Todo se reafirma en el hecho de que cuando a un cliente le llega la confirmación de un envío de un producto o un reparto a uno como cliente le entregan incluso a veces el

nombre y la fotografía del rider que a uno le va entregar o llevar el servicio de reparto. Entonces justamente para la plataforma no le es indiferente la persona del trabajador rider.

Como consecuencia de todo esto, como resultado y producto de toda esta situación o circunstancia lo más llamativo son las facultades disciplinarias que ejercen las empresas por aplicativos digitales tales como PedidosYa o Rappi entre otras afincadas en el mercado peruano; dado que; hay facultades disciplinarias de distinto orden las primeras son las amonestaciones y son esas llamadas de atención las que hacen los supervisores de los riders de manera digital y que los riders llaman recomendaciones tales como: apúrate, ¿dónde estás?.

Por otro lado; hay otro tipo de sanciones disciplinarias más fuertes como son las monetarias o los que eliminan de haberlos los pagos de bonos o suplementos. Estas sanciones están referidas por ejemplo a no conectarse al inicio del turno; por lo tanto; claramente esta oferta que se hace en las redes sociales para que estos trabajadores ingresen a la plataforma por aplicativos digitales para prestar como colaboradores servicios de reparto en la calidad de rider con la frase trabaja con nosotros y elige tu turno y pon tu propio horario de reparto se encuentra supeditado siempre a las decisiones de las empresas por aplicativos digitales y a sus respectivos algoritmos. Es cierto, los riders ponen su turno de reparto; pero cuando llega el momento de ponerlo en práctica se les sanciona si no cumplen con el turno con el cual se comprometieron; por lo que; la sanción normalmente es monetaria concluyendo con la sanción más grave que consiste en la expulsión inmediata del aplicativo digital; es decir; el inmediato despido e impedimento para su posterior reingreso.

Del mismo modo; en cuanto al sistema de evaluación es bastante llamativo el proceso del mismo; dado que; la evaluación del servicio prestado por un rider lo hacemos nosotros los clientes. Teniendo muy en cuenta que actualmente para las empresas el costo de evaluación es alto; pero en el caso de las plataformas digitales el costo de la evaluación de los riders es costo cero y nosotros los clientes los evaluamos, y la forma de hacerlo es en base al número de estrellas del formato virtual de evaluación. Normalmente el trabajador tiene o debería tener el derecho de explicar su conducta del porque recibió una mediana o baja calificación del cliente final a quien le entrego un pedido y en este caso el trabajador rider no tiene derecho a defensa

alguna; es decir; se le puede aplicar una sanción vulnerando todos sus derechos laborales lo que se configura como una situación muy grave.

Ante todo ello; nos llama la atención un indicio laboral que es la ajenidad de la marca; dado que; los riders prestan un servicio al amparo de una marca; dado que; uno nunca llama a José Luis. uno llama a PedidosYa o a Rappi entre otros aplicativos más que funcionan en el mercado de repartos en el país y los riders trabajan bajo el amparo de esa o una marca de un aplicativo digital de reparto; por lo tanto; no son trabajadores independientes como se nos quiere hacer ver, creer o saber y; por consiguiente; forman parte definitiva de una empresa, de una organización; y por lo tanto; la plataforma pasa a ser un recurso tecnológico y el trabajador claramente un engranaje necesario, fundamental e indispensable dentro de la empresa por aplicativos digitales o apps.

De la misma manera; estas plataformas digitales sin los riders no posibilitarían el giro de la empresa o app; por lo tanto; son un factor de producción clave y esencial dentro de esta figura empresarial y comercial. La idea actual es contar con un protocolo estándar que siga un patrón común en cuanto al funcionamiento del sistema de las empresas por aplicativos digitales como las llamadas de atención, sanciones; es decir; brindan una plataforma estándar no con la finalidad que el uso de una plataforma sea más fácil de usar con respecto a la plataforma de otra empresa de reparto de la competencia; y que al cliente no solo le gusta una aplicación digital o app porque es más fácil de usar y de manejar; por lo tanto; tratan de mantener un protocolo funcional y que se le puedan explicar al potencial rider de manera muy similar, parecida por no decir hasta casi igual al de la app de la competencia.

Por otro lado; esta la externalización que he podido comprobar personalmente durante una serie de recorridos durante la jornada realizada por un rider ha sido el de comprobar la existencia del denominado servicio de shoppers o rappidenderos; pero que no reparten mercadería ellos mismos; es decir; son un grupo de compradores que se ubican dentro, cerca o en los exteriores de los supermercados y que también trabajan por aplicativos digitales; y que ahora se demuestra en la existencia de una alianza entre las plataformas de los shoppers con las plataformas digitales de reparto y que también incluso se constata de que se trata del mismo

aplicativo. El shopper tendero es quien hace las compras en un supermercado determinado en base a una plataforma determinada como por ejemplo PedidosYa o Rappi; pero bajo las instrucciones dadas por el cliente final; y después el shopper terminada la compra se la entrega a un repartidor rider. Es llamativo esta forma contractual de la empresa principal que señala que su cliente es PedidosYa repartidores o Rappi repartidores; y por lo tanto; hay una cadena de servicios que están relacionados desde la persona que compra el producto hasta el rider que lleva el producto al domicilio del cliente o usuario final.

Sin embargo; justamente ante dicha situación se divide el trabajo en dos plataformas; pero en definitiva se trata de la misma plataforma; y se observa que la app que utiliza el shopper del supermercado y la app del rider que se encarga de hacer la entrega de las compras de esos productos es el mismo aplicativo digital. Lo que causa en la actualidad una gran observación porque a alguien que un cliente no conoce se lo pone a comprar en el supermercado en su lugar; es decir; por el cliente final bajo una nueva forma de formato del aplicativo digital o app como parte de una construcción argumentativa para determinar esta nueva forma de relación de subordinación o de directa dependencia.

De ahí que; es llamativo como ante las nuevas necesidades derivadas de la crisis sanitaria por la Covid 19 a nivel global e incluso en el Perú se están desarrollando nuevos servicios anexos más allá de un mero repartidor o rider como queremos denominarlo o llamarlo hasta ahora. No sabemos si habrá más servicios extendidos o en paralelos de los repartidores porque hay que tener en cuenta y pensar que el repartidor no puede dejar su bicicleta o moto simplemente afuera por razones de seguridad; etc; pero hay servicios en los cuales ellos van a tener que ingresar a un punto del supermercado y va ser necesario tener a otro trabajador en esa primera relación quien es la persona que realiza o realizo la compra. Y a raíz de esta investigación jurídica nos estamos imaginando y preguntando qué más puede haber con relación al uso y empleo comercial de los aplicativos digitales o apps en un futuro cercano y sus implicancias en el escenario laboral en nuestro país o es que al final se ha abierto una caja de pandora aún por analizar, estudiar e investigar con relación a la situación de los riders en el Perú.

Por eso; ante toda esta situación surgida, constatada y verificada parece que estos riders emprendedores como las empresas por aplicativos digitales suelen denominarlos tienen toda la libertad del mundo menos la libertad de empresa. Porque he tenido en su momento la oportunidad de acompañar a un joven rider en sus labores de reparto durante toda su jornada en al menos tres ocasiones procediendo a revisar junto con el rider todas las comunicaciones que debe hacer con su empresa por aplicativos digitales o app encontrando los elementos o indicios de laboralidad que hasta hoy yo desconocía y llegando a formularme varias conclusiones diferentes a la vez hasta antes de haber tenido la experiencia rutera o de mensajero en el lenguaje coloquial de los riders en el sentido; de que; realmente en la actualidad hay mucha ansiedad entre los riders porque se declare la existencia de la relación laboral con las empresas por aplicativos digitales. Y esto es legítimo porque la única ley o regulación que actualmente existe en el Perú y cuya relación laboral puede alcanzar al colectivo de los riders está contenida en el Decreto Supremo N° 003-97-TR que aprobó el Decreto Legislativo N° 728, Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral para enmarcarlos dentro de los juicios en los que se busca declarar la existencia de la relación laboral en base a los tres elementos esenciales propios de toda relación de trabajo analizados a detalle en su debido momento en los párrafos precedentes.

De ahí que; todo lo expresado anteriormente nos lleva realmente a preguntarnos ¿Qué son realmente las empresas por aplicativos digitales? Son empresas intermediarias, empresas de transporte, empresas de venta de comida; etc teniendo en cuenta que hay libertad para conectarse o no conectarse, para aceptar o no el pedido. Se dice que la ansiedad que surge es porque se declare la existencia de la laboralidad de los riders proviene de la preocupación por los accidentes de trabajo al recoger, transportar y entregar los pedidos y por la seguridad social al no cotizar para un fondo previsional o pensionario. Este modelo de prestación de servicio que tiene un origen digital al no estar regulado genera tanta falencia, polémica e incluso problemas con la jurisprudencia y la doctrina laboral. Lo cierto es que si aislamos el problema de que los riders están desprotegidos laboralmente entonces el tema con que actúan con independencia no estaría o sería objeto de discusión y menos de algún análisis jurídico-legal.

Además; un indicio clásico de la subordinación es la continuidad de la prestación de servicios; porque para muchos riders las plataformas digitales ya dejaron de ser una fuente de

ingresos extras para los prestadores de servicios de reparto en la medida de que para muchos de los riders en la actualidad las plataformas digitales se constituyen en su única fuente de ingresos y de empleo. Y se puede hablar incluso de exclusividad en la prestación del servicio por parte del rider a solo una empresa de aplicativos digitales o app donde no se admite la posibilidad de realizar un dupleteo; es decir; prestar servicios de reparto a dos o más empresas por aplicativos digitales en simultaneo, en paralelo o a la vez por un rider e incluso el permitirse dobletear una franja horaria adicional sino estar previamente inscrito en ella.

Dado que; incluso a los repartidores se les exige utilizar una mochila determinada y de un determinado color y muchas veces se les exige también cumplir con horarios mínimos prefijados. No serian estos realmente indicios claros del poder de dirección de una empresa por aplicativos digitales que todo inspector de trabajo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral del Perú – SUNAFIL - debería tener presente. Por otro lado; las preguntas que nos formulamos son las siguientes: bajo esta forma o formato de empresa digital, bajo esta resistencia directa y abierta que despliegan las apps finalmente los riders ¿Por qué no se les consideran como trabajadores?; y por otro lado; el afán que tienen por tratar de llevar todo esto a que no sean considerados trabajadores ¿Por qué? se trata solo de un tema de costos. Al final más que una nueva modalidad de trabajo a través de los aplicativos digitales esto se constituye en una forma de organizar el trabajo. Y es un tipo contractual distinto a lo que es o a lo que consiste un contrato de trabajo. ¿Por qué no es laboral desde el punto de vista de una empresa por aplicativos digitales? La razón reiterada es que en realidad es de tipo económico y de reducción de los costos económicos y empresariales a ultranza.

Definitivamente; aquí se ve un nicho de servicios que se pueden precisar de manera concreta acorde a las necesidades de la demanda por parte de los clientes y que para ello se puede utilizar una mano de obra latente a través de estas economías colaborativas y utilizar supuestamente el tiempo extra de una persona para trabajar como repartidor o rider; y ahí está en concreto la razón y el problema en este momento porque antes normalmente lo asumía un grupo que era marginal en donde no había un problema de la existencia de tantas fuentes laborales y ahora el uso de los aplicativos digitales es una fuente laboral en la forma como está entrando al mercado de trabajo peruano, y la gente que busca un trabajo o un ingreso económico lo ve como una forma de salvar una situación económica agobiante y muy crítica.

Por lo que; toda esta producción y la remuneración que se le alcanza a un rider es de lo más terrible porque es una remuneración que está en una situación muy precaria en un nivel de micropagos y similar a un ingreso mínimo o a la remuneración mínima vital; y es que en el Perú se está acostumbrado por la masa trabajadora a ganar a veces poco dinero porque eso es lo que realmente ofrece el mercado; por lo que; es lo que siempre ha ganado la mayoría de la población económicamente activa en el país en el mercado informal de trabajo; y lo que se ahorran las plataformas es en no construir una estructura laboral y contar gracias a los riders con una fuerza satelital de energía laborativa que usar y dejar de emplear en cuestión de tan solo unos segundos y ahorrarse con ello todo lo que corresponda por ejemplo a la seguridad social y al final constituyéndose en una clara muestra del dumping económico con la fuerza de trabajo momentánea, discontinua; pero continua e intermitente con relación a cómo eran los anteriores modelos de reparto por ejemplo empleados por algunas pizzerías que tenían a sus propios repartidores al menos en cierta forma contratados por ellas mismas.

Dicho sea de paso; se hablan de indicios de laboralidad más allá de los clásicos para interpretarlos con un criterio social más amplio a la forma moderna en que se organizan estas empresas por aplicativos digitales pasando ya por los indicios tradicionales o clásicos de laboralidad que se tornan al mismo tiempo en obsoletos. Los indicios de subordinación deberíamos tomarlos como insumos y más preocupados por las causas de laboralidad; y se dan estas causas muchas veces en circunstancias difíciles y con una serie de límites que puedan responder a los indicios clásicos de subordinación. En el caso peruano la jurisprudencia sobre la situación o el caso de los riders en el Perú no existe y la doctrina nacional sobre el análisis de la materia con relación a la problemática de los riders recién se está construyendo; y está en pleno y abierto desarrollo; por lo que; hay que recurrir a la experiencia extranjera como lo hemos estado haciendo en el desarrollo de los capítulos anteriores como el Estado del Arte y en la Problemática de los riders materia de la presente investigación académica.

A medida que; la situación de los riders se agudiza en el país, debemos ser conscientes que al mismo tiempo no se puede declarar que el indicio clásico de la pura jornada de trabajo es obsoleto porque para algunos de los casos de los riders será relevante y si la causa no es lo suficiente habrá que avanzar en el análisis puntual, específico y concreto del caso de cada rider en particular que cuestiona la laboralidad de la prestación de su servicio que realiza para una

app; y en eso la subordinación seguirá siendo lo mismo y habría que descubrir progresivamente que es lo que va a debelar con respecto a que si es que existe o no una relación subordinada de manera digital.

En la práctica; todos estos indicios de laboralidad nos conducen a analizar ante o frente a qué situación estamos en la actualidad con relación a la problemática de los riders; por qué; incluso se dice que estamos ante la presencia ya no hablando de una relación laboral o no; porque incluso estamos hablando ahora del escenario de la tercerización entre plataformas digitales e incluso hasta de la subcontratación en las apps. Aquí estamos pues; ante un límite entre la subordinación y la independencia; para lo cual solo bastaría con aplicar una regulación concreta que en el Perú ya existe como es el Decreto Supremo N° 003-97-TR que aprobó el Decreto Legislativo N° 728, Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral que sería la normal laboral aplicable; pero los problemas actuales que presentan las empresas o la industria de plataformas digitales son por hoy en día:

1. Que en la actualidad son negocios mucho más riesgosos a veces que la minería o la construcción civil.
2. Los accidentes de trabajo son un tema que urge y apremia a los riders en cada acción o acto de reparto y que precisan de una solución y una respuesta inmediata ante la posible siniestrabilidad laboral y,
3. El tema de la seguridad social para la atención sanitaria y de pensiones en pro de la construcción de su fondo de retiro, jubilación o pensionario.

De ahí que; superado estos tres primeros problemas la forma en que operan estas plataformas en todo el mundo y en el Perú nos enfrentamos al escenario de lo que va ocurrir de aquí en los próximos 50 años y que va tener un gran impacto en la fuerza laboral y en la población económicamente activa del Perú al tener que ganarse la vida cada vez un mayor número de personas mediante el uso y empleo de este tipo de plataformas digitales. Por otro lado; las nuevas formas de trabajo en el ámbito de la negociación colectiva vía plataformas digitales deberían también asumirse como novedad y un reto para el futuro del derecho laboral a corto plazo.

En consecuencia; de todo ello hay que tener en cuenta que el solo diseño del negocio de las empresas por aplicativos digitales resulta de por si más que sospechoso y van a ser puestas en tela de juicio en los Juzgados de Trabajo y en las Salas Laborales de cualquier Corte Superior de Justicia de algún Distrito Judicial del Perú porque no se va determinar la problemática de la existencia de la relación contractual de un rider en un Juzgado Civil o en una Sala Civil de alguna Corte Superior del país por la determinación del cobro o pago de honorarios sino que ello se va a determinar en un Juzgado Laboral para comprobar la existencia de una relación laboral y de un contrato de trabajo digital, y el enfoque puesto en la determinación que va estar puesto en las pruebas que aportara un rider en su calidad como trabajador sino en la lógica y defensa que se esgrima en este diseño empresarial y comercial contenido en una app para lograr la determinación de una relación laboral sobre todo cuando declaran expresamente que como empresa por aplicativos digitales con relación a los riders no hay o no existe una relación laboral y si no lo son entonces porque lo declaran o afirman las empresas por aplicativos digitales o apps de manera expresa y tajante; dado que; como ellos afirman la forma o modo de cómo está constituido su modelo de negocio no tendrían por qué hacerlo.

Como consecuencia de todo esto en la medida que cada rider tienen la libertad de prestar el servicio; por lo que; cada caso es particular siendo para ello congruentes con el Convenio N° 190 del año 2019 de la OIT que exhorta a todos los Estados Miembros a erradicar del mundo del trabajo la violencia y el acoso en todas sus formas; y ayudar a construir, junto con los empleadores, los trabajadores y sus organizaciones, una vida laboral digna, segura y saludable para todas las personas sobre todo hoy en día en tiempos de pandemia en todo el orbe. Es decir; los riders son personas en el mundo del trabajo para los cuales es necesario establecer una garantía universal para todas las personas que trabajan cualquiera que sea su situación contractual como gozar una retribución digna, derecho a la negociación colectiva, seguridad y salud en el trabajo; entre otros derechos laborales; etc; etc.

Mientras que; la actividad de los riders sea catalogado como trabajo formal o informal; deberíamos acudir a la Recomendación N° 198 de la OIT sobre la Relación de Trabajo en los numerales 11°, 12° y 22° cuyos artículos recomiendan reconocer las relaciones laborales y es desde el inicio hasta el final como un Manual de Indicios lo cual se torna en socialmente relevante para el derecho laboral peruano para analizar la problemática de los riders y que sirva

en su momento de guía para poder generar la discusión y el análisis acerca de la laboralidad de la prestación de servicios de los riders en el Perú.

*“Recomendación N° 198 de la Organización Internacional del Trabajo del año 2006 Inciso 11. A fin de facilitar la determinación de la existencia de una relación de trabajo, los Miembros deberían considerar, en el marco de la política nacional a que se hace referencia en la presente Recomendación, la posibilidad de:*

*(a) admitir una amplia variedad de medios para determinar la existencia de una relación de trabajo;*

*(b) consagrar una presunción legal de la existencia de una relación de trabajo cuando se dan uno o varios indicios, y*

*(c) determinar, previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, qué trabajadores con ciertas características deben ser considerados, en general o en un sector determinado, como trabajadores asalariados o como trabajadores independientes.*

*Inciso 12. A los fines de la política nacional a que se hace referencia en la presente Recomendación, los Miembros pueden considerar la posibilidad de definir con claridad las condiciones que determinan la existencia de una relación de trabajo, por ejemplo, la subordinación o la dependencia.*

*Inciso 22. Los Miembros deberían establecer mecanismos nacionales específicos para asegurar que pueda determinarse eficazmente la existencia de relaciones de trabajo en el marco de la prestación de servicios transnacionales. Debería prestarse atención al desarrollo de contactos sistemáticos y al intercambio de información sobre esta cuestión con otros Estados” (2006, p.p. 3-4).*

Por ende; para ir terminando con toda esta discusión acerca de la situación, de la calificación y de la relación laboral o no de los riders en el Perú se verá en el futuro entre los litigantes; es decir; entre las empresas por aplicativos digitales o apps y los riders en los tribunales peruanos y los jueces de la especialidad laboral para resolver la situación legal en el ámbito del derecho laboral de estas personas conocidas como riders que se encuentran a la fecha en una relación

laboral de carácter indefinida; y por otro lado; la realidad de los riders que en la actualidad le va ganando terreno al derecho laboral peruano; dado que; basta con salir al cualquier hora del día por las avenidas y calles de las ciudades de todo el país incluyendo a la ciudad de Lima y uno vera en la calle a un ejército de riders trabajando con un estatus distinto en un mercado informal de trabajo a aquellos trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada debidamente formalizados.

Por último; serán en su momento los Juzgados de Trabajo y Salas Laborales los cuales no tienen la presión política los llamados a resolver con sus fallos y sentencias en primera y segunda instancia la situación laboral de los riders como si la tiene el Congreso de la Republica del Perú con los diversos proyectos de Ley para regular, normar y legislar acerca de la situación laboral de los riders en el país y que sería la entidad que en su momento debería expedir una ley especial con nombre propio si lo considera adecuado, correcto y apropiado que legisle la situación de los riders lo cual sería saludable o quizás en cierta forma recomendable; pero desde nuestro punto de vista lo consideramos como totalmente innecesario; dado que; ya existe una norma legal que regula el régimen laboral general de los trabajadores de la actividad privada y es el Decreto Supremo N.º 003-97-TR que aprobó el Decreto Legislativo N.º 728, Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral y que en concreto sería la norma laboral aplicable a los trabajadores riders que demuestren cumplir con y algunos de los tres elementos esenciales de todo contrato de trabajo o relación laboral y puedan tener; por consiguiente; este marco normativo que regule su relación de trabajo en el Perú.

Finalmente; podríamos concluir que la aplicación digital o app se convierte por parte de las empresas por aplicativos digitales en un gerenciamiento a distancia por parte de las apps sobre la persona del trabajador rider. En concreto; el trabajo del rider no está en la aplicación digital sino que está fuera de la app en la cual de manera personalísima el rider está ahí físicamente haciendo su trabajo, sus repartos y sus entregas de todos y cada uno de los pedidos que les ha sido encomendados. En consecuencia; la función de la aplicación digital o apps no es otra que controlar de manera absoluta y total a la persona del rider como trabajador dejando completamente de lado ese eufemismo de calificarlo solo como un mero colaborador de la empresa por aplicativos digitales y no lo que es realmente su trabajador o el trabajador directo de la misma empresa por aplicativos digitales o app en el Perú.

## Conclusiones

1. La discusión y el análisis en torno a la naturaleza de la relación o el vínculo que une a los riders con las empresas por aplicativos digitales sí bien es cierto que en los últimos tiempos se ha debatido mucho si es que debería replantearse o no los conceptos tradicionales de subordinación o dependencia y el de la ajenidad que es el punto de la polémica. Teniendo en cuenta que fueron en su momento conceptos que nacieron desde el punto de vista del enfoque taylorista, tradicional; pero parece que hoy día se adaptan con cierta dificultad al trabajo digital y poder determinar la laboralidad de las prestaciones de servicios realizadas por los riders en el Perú.
2. Los riders para tener una fuente de ingresos económicos para subsistir y ante la dificultad que tienen para acceder al mercado laboral y encontrar un empleo decente realizan la actividad de reparto; por lo que; no se aprecia o advierte que un repartidor o rider quiera desarrollar una carrera profesional como repartidor el resto de su vida. Es en si un trabajo temporal. Las plataformas digitales en sí mismas son tan solo un medio, y analizando todos los elementos del contrato de trabajo no todos los casos o situaciones que impliquen las prestaciones de servicios realizados por los riders son una relación laboral. Eso si progresivamente se va detectando el ejercicio manifiesto de un poder de control y de un poder de dirección aunque sean más difusos.
3. El trabajador rider como tal no puede desplegar o no puede prestar la actividad de la plataforma digital por sí mismo, y sobre todo porque él cómo rider es quien está vinculado directamente a la empresa por aplicativos digitales o apps y aquí si hay un nexo inquebrantable; por consiguiente; no hay una organización en sentido estricto implementado por parte del propio rider para empezar por su propia iniciativa con relación al servicio de reparto sino por la propia empresa por aplicativos digitales o apps.
4. Hay que tener muy en cuenta que la subordinación como uno de los elementos esenciales del contrato de trabajo en el caso de los riders no puede quedar atrás como herramienta; dado que; es necesario realizar nuevos ajustes para proceder a su aplicación; dado que; el rider que no se conecta a la aplicación digital no recibe nuevos pedidos de reparto e incluso no recibe buenos pedidos. Hay que recordar de manera tajante que comercialmente la fidelización del cliente final receptor de la entrega de un producto no es

con la persona del rider sino que es en concreto con la empresa del aplicativo digital o app y con su respectiva marca.

5. A partir de los hechos que afectan a los riders lo que se hace es encuadrarlos en el marco de la existencia de una relación de trabajo; y a partir de ello estamos ante los mismos indicios de laboralidad tradicionales y no ante nuevos indicios de laboralidad para determinar la existencia de una relación laboral como es el caso de los riders. Sino que estos se expresan en cómo han cambiado el elemento de la subordinación debido al impacto de la tecnología en el derecho del trabajo. Ello nos obliga necesariamente a realizar una revisión de la definición de la subordinación; pero ahora de una subordinación efectuada de manera y de carácter digital.
6. En el caso de los indicios de laboralidad para aplicarlos a los riders la inspección de trabajo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Nacional – SUNAFIL - a través de sus inspectores laborales lo que habría que hacer primero es sistematizarlos, ordenarlos y buscarles el reflejo dentro de las facultades sobre todo las de carácter disciplinarias en el cual se nota el poder de control manifiesto del empleador y que desde un inicio hace perder esta suerte de relación de intermediación comercial y empresarial que tiene en sí la aplicación digital. Las apps defienden su cultura empresarial o modelo de negocio en el que tan solo afirman que ellos solo vinculan a un consumidor final con un trabajador independiente; es decir; con un emprendedor del reparto.
7. Se puede afirmar que justamente el carácter personal del contrato de trabajo el cual cae en el hecho de que las empresas por aplicativos digitales afirman que no tienen una relación directa con el trabajador. Lo cual no se condice o concuerda; dado que; más bien a la plataforma digital le interesa que el servicio de reparto sea prestado por un trabajador determinado; es decir; por un rider en particular a quien le asigna el recojo, transporte y entrega final del reparto de un producto al cliente o usuario final. No acepta de parte del trabajador un cambio. Todo se reafirma en el hecho de que cuando a un cliente le llega la confirmación de un envío de un producto o un reparto a uno como cliente le entregan inclusive en la mayoría de ocasiones el nombre y/o la fotografía del rider que a uno le va entregar o llevar el servicio de reparto. Entonces podemos corroborar que para la plataforma de aplicativos digitales no le es indiferente la persona del trabajador rider.

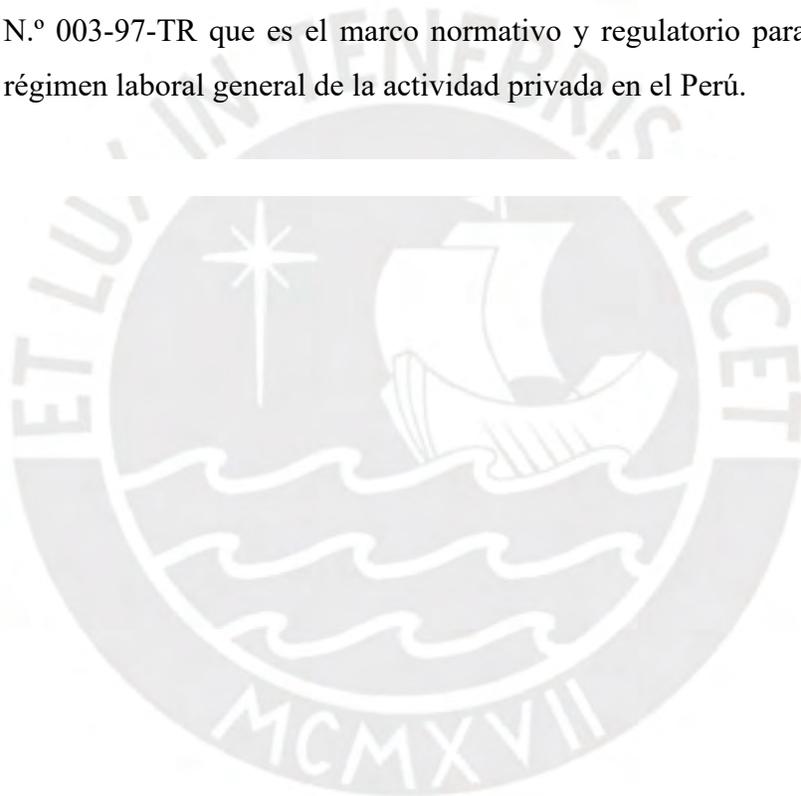
- 8.** Como consecuencia de todo esto y como resultado y producto de toda esta situación o circunstancia lo más llamativo son las facultades disciplinarias que ejercen las empresas por aplicativos digitales tales como PedidosYa o Rappi entre otras; dado que; hay facultades disciplinarias de distinto orden las primeras son las amonestaciones y son esas llamadas de atención que hacen los supervisores de los riders de manera digital y que los riders llaman recomendaciones tales como apúrate, ¿dónde estás? Por otro lado; hay otro tipo de sanciones disciplinarias más fuertes como son las monetarias o los que eliminan los pagos de bonos. Estas sanciones están referidas por ejemplo a no conectarse al inicio del turno; por lo tanto; claramente esta oferta que se hace en las redes sociales para que estos trabajadores ingresen a la plataforma con el frase trabaja con nosotros y elige tu turno y pon tu propio horario de reparto se encuentra supeditado a las decisiones de las empresas por aplicativos digitales y a su algoritmo. Es cierto, los riders ponen su turno de reparto; pero cuando llega el momento de ponerlo en práctica se les sanciona y si no cumplen con el turno con el cual se comprometieron la sanción normalmente es monetaria concluyendo con la sanción más grave que consiste en la expulsión inmediata del aplicativo digital e impedimento inmediato para su posterior reingreso.
- 9.** En cuanto al sistema de evaluación es bastante llamativo el proceso del mismo; dado que; la evaluación del servicio prestado por un rider lo hacen o efectúan los clientes. Teniendo muy en cuenta que actualmente para las empresas el costo de evaluación es alto; pero en el caso de las plataformas digitales el costo de la evaluación de los riders es costo cero y los clientes los evalúan de hacerlo en base al número de estrellas del formato virtual de evaluación del reparto. Normalmente el trabajador tiene o debería tener el derecho de explicar su conducta del porque recibió una mediana o baja calificación del cliente final a quien le entrego un pedido y en este caso el trabajador rider no tiene derecho a realizar ninguna defensa; por lo que; se le puede aplicar una sanción vulnerando todos sus derechos laborales lo que se configura como una situación muy grave.
- 10.** Llama mucho la atención un indicio laboral que es la ajenidad de la marca; dado que; los riders prestan un servicio al amparo de una marca; por lo tanto; no son trabajadores independientes como se nos quiere hacer ver, creer o saber y; por consiguiente; forman parte definitiva de una empresa, de una organización; y por lo tanto; la plataforma pasa a

ser un recurso tecnológico y el trabajador claramente un engranaje necesario, fundamental e indispensable dentro de la empresa por aplicativos digitales o apps.

- 11.** En el caso específico de los riders; esos sistemas algorítmicos tienen que ser adoptados con cautela bajo los principios de la precaución y la prevención con la debida cautela en el peor escenario posible de incertidumbre, de daño especialmente grave en la medida que no conocemos del todo lo que implica acerca del uso y empleo de los algoritmos por parte de las empresas por aplicativos digitales o apps; dado que; no se tiene a la fecha experimentos ni ensayos sobre la materia al usar esta nueva tecnología en el mundo del derecho del trabajo.
- 12.** Igualmente nunca hay que dejar de prestar atención a ese principal riesgo que es la libertad de trabajo para el caso de los riders; dado que; con eso de la conectividad ya no se distingue en sí al estar todo el día hiperconectados hablamos con una persona o con una máquina el algoritmo teniendo en cuenta para ello el factor humano. No podemos dejar que la tecnología arrastre y deshumanice las relaciones de trabajo porque es lo que diferencia absolutamente a los riders de las máquinas.
- 13.** Lo que distingue a la persona de las máquinas son sus emociones, su empatía. Eso que puede diferenciar a un rider no lo podemos poner a la venta, no lo podemos perder como un simple elemento de la relación de trabajo. De hecho, aunque la tecnología permita al día de hoy ser transparentes. Igualmente lo mismo que nos miden las horas de sueño por la noche e incluso las ocho horas de trabajo. Esa transparencia no es solo un requisito de la relación de trabajo. Luego hay que poner freno cuando somos vulnerables frente a las decisiones de las empresas por aplicativos digitales o apps por el uso permanente, intensivo de una tecnología a través de los algoritmos que desnuda en cierta forma a los riders su condición y su calidad de trabajadores los cuales se encuentran sometidos bajo su acérrimo poder de dirección al encontrarse permanente y absolutamente subordinados en relación de dependencia laboral.
- 14.** Los riders están compartiendo datos en la relación de trabajo en cada acto de recojo, reparto y entrega. Cada vez más los datos de los repartidores son un engranaje entre la máquina, el software y los riders, cada vez más tienen un valor económico para las empresas que las vuelven más inteligentes y que pueden predecir cosas que antes no podían pensar o incluso imaginar. Algunos investigadores del derecho del trabajo hablan incluso

de dar un valor económico a los datos de los riders porque cuando prestan esa contribución reciban algo a cambio.

- 15.** Finalmente; como última conclusión quizás sea necesario hacer un indicador del riesgo de automatización para que esto que se nos viene como son los algoritmos y los aplicativos digitales no los experimentemos de forma tarde sino que nos anticipemos normativa y legalmente y que seamos proactivos ante esta tecnología que está llegando con los riders al mundo del derecho del trabajo y al mercado de trabajo de nuestro país. Por consiguiente; si los riders son trabajadores la ley aplicable para ellos sería el Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N.º 003-97-TR que es el marco normativo y regulatorio para los trabajadores sujetos al régimen laboral general de la actividad privada en el Perú.



## Referencias Bibliográficas

- Alfonso, R. (2016) Economía colaborativa: un nuevo mercado para la economía social. (p. 235). Murcia, España. Universidad de Murcia.
- [https://www.researchgate.net/publication/313904282\\_Economia\\_colaborativa\\_un\\_nuevo\\_mercado\\_para\\_la\\_economia\\_social](https://www.researchgate.net/publication/313904282_Economia_colaborativa_un_nuevo_mercado_para_la_economia_social)
- Aloisi, A. & De Stefano, V., (2020) La reglamentación y el futuro del derecho del trabajo. La relación de trabajo como factor de innovación, *Revista Internacional de Trabajo*, OIT vol. 139, núm. 1, 2020. Disponible en [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_443267.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_443267.pdf) [consultado el día 18 de setiembre de 2021].
- Arce, E. (2008) *Derecho Individual del Trabajo en el Perú. Desafíos y deficiencias*. Lima: Palestra Editores, 2008. (p. 43) nota 37.
- Arce, E. (2021) El Trabajo en plataformas digitales en Perú: más allá de la calificación jurídica. Reflexiones sobre la organización de tiempo y pago de remuneraciones. En Rosenbaum, J. (Dir.). En *Revista Jurídica de Trabajo*. (pp. 189-201). Montevideo, Uruguay.
- Auvergnon, P. (2016) Angustias de uberización y retos que plantea el trabajo digital al derecho del trabajo. *Revista Derecho Social y Empresa*. Número 6. Diciembre de 2016. (p. 18). España. Centro de Estudios Sagardoy. ISSN: 2341-135X. Editorial Dykinson S.L.
- Barreto, H. (2007) “La determinación de la relación de trabajo en la Recomendación 198 y el fin del discurso único de la subordinación jurídica”. *Revista Derecho Laboral*, núm. 225, enero-marzo de 2007. (p. 94). Montevideo, Uruguay.
- Baz, J. (2018) Redes de subcontratación y derechos fundamentales laborales. En Sanguinetti, W. & Vivero, J. (Dirs.). En *Impacto laboral de las redes empresariales*. (pp. 51-74). Granada, España. Editorial Comares.
- Baz, J. (2021) El acuerdo marco sobre la digitalización: un instrumento esencial para el desarrollo de los derechos digitales en Europa. En Baz, J. (Dir.) *Los nuevos derechos laborales*

digitales de las personas trabajadoras en España Vigilancia tecnicada, Teletrabajo, Inteligencia artificial, Big data. (p. 230). Madrid, España: Editorial Wolters Kluwer.

Beltrán, A. (2019) Plataforma de economía colaborativa: Una mirada global. (p. 39). Madrid, España. Ostelea. School of tourism & hospitality.

Beltrán, I., (2021) Riders de Glovo: ¿trabajadores o TRADEs? (¿hasta qué punto estamos “apegados” a nuestras ideas?), Una mirada crítica a las relaciones laborales. Entrada de Blog del día 18 de febrero de 2019. Disponible en <https://ignasibeltran.com/2019/02/18/riders-de-glovo-trabajadores-o-trades-hastaque-punto-estamos-apegados-a-nuestras-ideas/> [consultado el día 24 de octubre de 2021]

Bocanegra, T. (2019) Economía colaborativa y orientación al mercado en el siglo XXI. Valorización de la Orientación al Mercado Uber. Bilbao, España. <https://addi.ehu.es/bitstream/handle/10810/31264/TFGBocanegra.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Celaya, J. & Herrera, P. (2007) Comunicación empresarial 2.0. La función de las nuevas tecnologías sociales en la estrategia de comunicación empresarial. (pp. 12-13). Barcelona, España. Grupo BMPO Ediciones.

CEPAL. (2010) Competitividad, redes de empresa y cooperación empresarial. (p. 97). Santiago de Chile, Chile. Ed. CEPAL.

<https://www.cepal.org/es/publicaciones/7328-competitividad-redes-empresas-cooperacion-empresarial>

Cruz, J. (2018) El concepto de trabajador subordinado frente a las nuevas formas de empleo, Revista de derecho social, N° 83, 2018. (pp. 13-14).

Dagnino, E. (2016) Labour and labour law in the time of the on-demand economy. Revista Derecho Social y Empresa. Número 6 diciembre de 2016. (p.18). España. Centro de Estudios Sagardoy. ISSN: 2341-135X. Editorial Dykinson S.L.

De Paula, F. & Aristizabal, A. (2014) Redes empresariales como una estrategia para el desarrollo económico y la competitividad en la zona de Mosquera. Cundinamarca, Colombia. Universidad de La Salle.

[http://repository.lasalle.edu.co/bitstream/handle/10185/16929/81121212\\_2014.pdf?sequence=3&isAllowed=y](http://repository.lasalle.edu.co/bitstream/handle/10185/16929/81121212_2014.pdf?sequence=3&isAllowed=y)

De Stefano, V. (2017) Labour is not a technology – reasserting the declaration of Philadelphia in time of platform-work and gig-economy. *IUSLabor* 2/2017. (pp. 1-17) ISSN: 1699-2938.  
[https://www.upf.edu/documents/3885005/58976718/Labour\\_is\\_not\\_technology\\_DeStefano.pdf/f0ae7b4f-d39e-0ff7-1421-2cb0eb512977](https://www.upf.edu/documents/3885005/58976718/Labour_is_not_technology_DeStefano.pdf/f0ae7b4f-d39e-0ff7-1421-2cb0eb512977) [consultado el día 19 de septiembre de 2021]

Decreto Legislativo N.º 728, Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, de 21 de marzo de 1997.  
Recuperado de [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4\\_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/\\$FILE/1\\_DECRETO\\_SUPREMO\\_003\\_27\\_03\\_1997.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf)

Directive of the European parliament and of the council on improving working conditions in platform work. European Commission. Brussels, 9.12.2021  
[https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip\\_21\\_6605](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_21_6605)

Durán, W. (2011) Redes empresariales: experiencias y estrategias para el desarrollo de la competitividad en las regiones. *Revista MBA*. Universidad EAFIT N° 2. Diciembre. 2011. (p. 75). Medellín, Colombia.

Freedland, M. & Prassl, J. (2017) Employees, workers and the “sharing economy” changing practices and changing concepts in The United Kingdom. *Oxford Legal Studies Research Paper* Número 19/2017. March 14, 2017. Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2932757> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2932757>  
Spanish Labour Law and Employment. *Relations Journal* (EISSN: 2255-2081) in the early summer 2017. [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2932757](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2932757)

Gómez-Álvarez, R.; Patiño, D. & Plaza, J.(Dirs.) (2018) *Economía colaborativa... ¿De verdad?* (p. 43). Murcia, España. Ediciones Laborum S.L.

- González, C. (2008) Redes empresariales: Integración por innovación o por conocimiento. Revista fórum doctoral. Número 1. Julio – diciembre de 2008. (pp. 22-37). Medellín, Colombia. Universidad EAFIT. ISSN: 2027-2146.
- Gonzales, F.; Abi-Fadel, Y. & Yong, A. (2020) Redes empresariales marítimo-portuarias en el Pacífico sudamericano. (pp. 31-32). Lima, Perú. Fondo Editorial Universidad del Pacífico.
- González, H. (2008) Redes empresariales: Integración por innovación o por conocimiento. Revista fórum doctoral. Número 1. Julio – diciembre de 2008. (pp. 1-16). Medellín, Colombia. Universidad EAFIT. ISSN: 2027-2146
- Goñi, J. (2021) Los derechos digitales laborales ante los sistemas de videovigilancia tecnificada. En Baz, J. (Dir.) Los nuevos derechos laborales digitales de las personas trabajadoras en España Vigilancia tecnificada, Teletrabajo, Inteligencia artificial, Big data. (p. 20). Madrid, España: Editorial Wolters Kluwer.
- Guía sobre protección de datos y relaciones laborales Agencia Española de Protección de Datos (AEPD) Mayo 2021. <https://www.aepd.es/es/documento/la-proteccion-de-datos-en-las-relaciones-laborales.pdf>
- Isabella, F. (2019) ¿Qué hacer? Trabajo, tecnología y regulación social, Nueva Sociedad, N.º 279, Enero-Febrero, Nueva Sociedad, 2019, (pp. 106-107). Disponible en <https://www.nuso.org/revista/279/el-futuro-del-trabajo-mitos-y-realidades/> [consultado el día 18 de setiembre de 2021]
- Llorens, J. (2021) Los derechos digitales en la negociación colectiva. En Baz, J. (Dir.) Los nuevos derechos laborales digitales de las personas trabajadoras en España Vigilancia tecnificada, Teletrabajo, Inteligencia artificial, Big data. (p. 216). Madrid, España: Editorial Wolters Kluwer.
- López, C. (2003) Redes empresariales. Experiencias en la región andina. (p. 9). Trujillo, Perú. Editorial MINKA.
- López, M. (2018) Trabajo en plataformas digitales en España: primeras sentencias y primeras discrepancias, Labour Law Issues, Vol. 4, N° 2, 2018, (p. 73). Disponible en

<https://labourlaw.unibo.it/article/view/8799/8552> [consultado el día 24 de octubre de 2021]

Louçã, F. (2016) El trabajo en el ojo del huracán: economía digital, externalización y futuro del empleo, *Gaceta Sindical. Reflexión y debate*, N.º 27, Confederación Sindical de Comisiones Obreras, 2016, (pp. 75-76). Madrid, España. Disponible en <https://www.ccoo.es/152806c7bbdfac28c2bde95f40e00c0d000001.pdf> [consultado el día 19 de septiembre de 2021]

Martin, A., Rodríguez-Sañudo, F. & García, J. (2018) *Derecho del Trabajo*, Vigésimoséptima Edición, Editorial Tecnos, Madrid, 2018.

Máynez, G. & Gutiérrez, M. (2016) Matchmaking: el surgimiento de la economía colaborativa. (pp. 4). Madrid, España. D+I desarrollando ideas Llorente & Cuenca.

Mayor, J. (2017) Las redes empresariales y la posición real en la identificación del empleador como reto ante el futuro laboral inmediato. *Revista Soluciones Laborales*. Año 10. Número 119. Noviembre de 2017 (pp. 83-94.) Lima, Perú. Editorial Gaceta Jurídica.

Mayor, J. (2018) Las redes empresariales y la posición real en la identificación del empleador como reto ante el futuro laboral inmediato. Apéndice. Comunicación 8. En Sanguinetti, W. & Vivero, J. (Dir.). *Impacto laboral de las redes empresariales*. Granada, España: Editorial Comares.

Mayor, J. (2019) Aspectos laborales de las redes empresariales y la posición real en la identificación del empleador en las transformaciones empresariales como reto ante el futuro laboral inmediato. *Revista del Foro*. Número 106, Diciembre 2019. (pp. 338-356) Lima, Perú. Imprenta línea & tecnología gráfica SAC. ISSN: 2664-6978.

<https://www.cal.org.pe/revistadelforo/revistadelforo106.html>

Mayor, J. (2020) Aspectos laborales de las redes empresariales y su posición en la real identificación del empleador en las transformaciones empresariales por aplicativos como reto ante el futuro laboral inmediato en el Perú. *Revista IUSLatin.pe*. Agosto 4, 2020. (p. 6) <https://iuslatin.pe/aspectos-laborales-de-las-redes-empresariales-y-su-posicion-en-la->

real-identificacion-del-empleador-en-las-transformaciones-empresariales-por-aplicativos-como-reto-ante-el-futuro-laboral-inmediato-en/

Mayor, J. (2020) Las redes empresariales y su posición en la real identificación del empleador en las transformaciones empresariales por aplicativos digitales como reto ante el futuro laboral inmediato en el Perú. En Coordinadores: Matos, M. & Vidal M. (Coords.). IX Congreso Nacional “El Derecho del Trabajo y la Seguridad Social en Época de cambios” Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. (pp. 777-806). Lima, Perú. ISBN: 978-9972-9422-3-5

Mercader, J. (2019) Algoritmos y derecho del trabajo, Actualidad Jurídica Uría Menéndez, 52, 2019 (pp. 63-70) (ISSN: 1578-956X).

Morato, R. (2018) Impacto de la colaboración interempresarial en la celebración, modificación y extinción del contrato de trabajo. En Sanguinetti, W. & Vivero, J. (Dir.). Impacto laboral de las redes empresariales. (pp. 151-174). Granada, España: Editorial Comares.

Morgado, P. (2021) Equilibrio entre los derechos de los trabajadores y empresarios ante la videovigilancia de la actividad laboral. En Baz, J. (Dir.) Los nuevos derechos laborales digitales de las personas trabajadoras en España Vigilancia tecnificada, Teletrabajo, Inteligencia artificial, Big data. (p. 43). Madrid, España: Editorial Wolters Kluwer.

Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497, 13 de enero de 2010. Recuperado de [https://scc.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/9887598046126744a6babe021c5bb19c/Ley\\_29497\\_Nva\\_ley\\_procesal\\_Trabajo.pdf?MOD=AJPERES](https://scc.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/9887598046126744a6babe021c5bb19c/Ley_29497_Nva_ley_procesal_Trabajo.pdf?MOD=AJPERES)

OIT (2006) Recomendación sobre la relación de trabajo (núm. 198) [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55\\_TYPE,P55\\_LANG,P55\\_DOCUMENT,P55\\_NODE:REC,es,R198,%2FDocument](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:REC,es,R198,%2FDocument)

OIT (2019) Convenio sobre la violencia y el acoso (núm. 190) [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C190](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190)

- Palomo, R. (2019) Subordinación, autonomía, zonas grises y nuevos trabajos: otra vuelta de tuerca al qué y cómo proteger en el mundo del trabajo. En Jerónimo, J. (Dir.). Libro de Ponencias XI Congreso Regional Americano. XXI Jornadas Rioplatenses. (pp. 49-57). Córdoba, Argentina.
- Pérez de los Cobos, F. (2019) Poderes del empresario y derechos digitales de los trabajadores, Trabajo y Derecho, N° 59, 2019. (pp. 16-29). Salamanca, España: Editorial Wolters Kluwer.
- Porteous, D. (15 de octubre de 2018). Let's Be Real: The Informal Sector and the Gig Economy are the Future, and the Present, of Work in Africa. Central for Global Development  
<https://translate.google.com/translate?hl=es-419&sl=en&tl=es&u=https%3A%2F%2Fwww.cgdev.org%2Fpublication%2Flets-be-real-informal-sector-and-gig-economy-are-future-and-present-work-africa&anno=2&prev=search>
- Puntriano, C; Valderrama, L. & Ramírez, L. (2019) Los Contratos de trabajo en el Perú: régimen jurídico en el Perú. (p. 51) Lima, Perú. Editor Gaceta jurídica. ISBN: 978-612-311-674-3.
- Raya, A. (2016) Las redes empresariales, presente y futuro de las organizaciones. (p. 1). Barcelona, España.  
<http://andresraya.com/la-redes-empresariales-presente-y-futuro-de-las-organizaciones/>
- Raso-Delgue, J. (2016) La economía virtual: Nuevos retos para el Derecho del Trabajo. En *Derecho del Trabajo*, núm. 20 (2016). (p. 67).
- Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo, por el que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales. <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2021/05/11/9>
- Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE

(Reglamento general de protección de datos)  
<https://www.boe.es/doue/2016/119/L00001-00088.pdf>

Resolución Ministerial N° 250-2020-MINSA Guía Técnica para los Restaurantes y Servicios Afines con Modalidad de Servicio a Domicilio, que forma parte integrante de la presente Resolución Ministerial. Recuperado de <https://www.gob.pe/institucion/minsa/normas-legales/544212-250-2020-minsa>

Rosembaun, F. (2020) El trabajo mediante plataformas digitales y sus problemas de calificación jurídica. (pp. 481) Tesis de doctorado. Universidad de Salamanca, España.

Ruíz, J. (2018) Las redes empresariales como fenómeno económico y realidad jurídica. En Sanguinetti, W. & Vivero, J. (Dirs.). Impacto laboral de las redes empresariales. (pp. 13-26). Granada, España: Editorial Comares.

Ruíz, J. (2020) Análisis judicial de la naturaleza jurídica de la relación contractual en el trabajo en plataformas de reparto urbano. Revista Iberoamericana de Relaciones Laborales. Vol. N.º 38 (pp. 155-165) Huelva, España. Universidad de Huelva ISSN 2173-6812  
<http://uhu.es/publicaciones/ojs/index.php/trabajo/article/view/5085/4234>

Sanguinetti, W. (1997) Contrato de trabajo y nuevos sistemas productivos, ARA Editores, Perú, 1997 ( pp. 50-51).

Sanguinetti, W. (2017) Redes empresariales y derecho del trabajo. (p. 169). Granada, España: Editorial Comares.

Sanguinetti, W. & Vivero, J. (2018) El Impacto laboral de las redes empresariales: Resultados de investigación. En Sanguinetti, W. & Vivero, J. (Dirs.), Impacto laboral de las redes empresariales. (p. 472). Granada, España: Editorial Comares.

Sanguinetti, W. & Vivero, J. (2018) El Empleador plural, el empleador complejo y el empleador instrumental en las redes empresariales. En Sanguinetti, W. & Vivero, J. (Dirs.). Impacto Laboral de las Redes Empresariales. (pp. 115-149). Granada, España: Editorial Comares.

- Sanguinetti, W. & Vivero, J. (2019) La silenciosa construcción del derecho del trabajo en las redes empresariales. En Sanguinetti, W. & Vivero, J. (Dir.). La Construcción del derecho del trabajo de las redes empresariales. (p. 20) – XXI. Granada, España. Editorial Comares.
- Sanguinetti, W. (2020) El test de laboralidad y los trabajos de la gig economy”, Trabajo y Derecho. Nueva Revista de actualidad y relaciones laborales, N.º 69, 01 de septiembre de 2020 (pp. 1-8). Madrid, España. Editorial Wolters Kluwer.
- Sentencia de Primera Instancia N° 77. Montevideo del 11 de noviembre de 2019. Expediente IUE:2-3894/2019.
- Serrano, J. (2017) Los actuales cambios sociales y laborales: nuevos retos para el mundo del trabajo. I, Cambios tecnológicos y nuevos retos para el mundo del trabajo: (Portugal, España, Colombia, Italia, Francia) Coord. por Lavinia Serrani & Lourdes Mella Méndez (Dir.). (pp. 209-228)
- Sierra, E. (2015) El tránsito de la dependencia industrial a la dependencia digital ¿qué Derecho del Trabajo dependiente debemos construir para el siglo XXI? En Anner, M. & Bronstein, A. (Dir.) Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo. Volumen 3, núm. 4, octubre-diciembre de 2015. (pp. 2-28). ADAPT University Press – ISSN: 2282-2313.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5350569>
- Snyder, B. (10 de junio de 2020). Uber and Lyft drivers are now employees under California law, according to a new ruling from regulators. Businessinsider.  
<https://www.businessinsider.com/uber-lyft-drivers-declared-employees-by-california-regulators-2020-6>
- Suárez, B. (2018) La gran transición: La economía de plataformas digitales y su proyección en el ámbito laboral y de la seguridad social. Revista. N° 141. (pp.37-66) Madrid, España. Universidad Autónoma de Madrid ISSN: 0213-0750.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6551176>

Todoí, A. (2019) Plataformas digitales y concepto de trabajador: una propuesta de interpretación finalista. Lan Harremanak, (pp. 17-41). Universidad de Valencia, España. ISSN: 1575-7048 - eISSN 2444-5819.

<https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.20880>

Todoí, A. (2015) El Impacto de la Uber economy en las relaciones laborales los efectos de las plataformas virtuales en el contrato de trabajo. (pp. 1-25). Universidad de Valencia, España. Iuslabor, ISSN-e 1699-2938, N.º. 3, 2015

