

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD  
CATÓLICA DEL PERÚ**

**Escuela de Posgrado**



“Lineamientos para el adecuado fomento de la negociación colectiva en los trabajadores por cuenta propia de las plataformas digitales”

Tesis para obtener el grado académico de Magíster en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
que presenta:

***Percy Martin Mora Cacho***

Asesor:

***Luis Enrique Mendoza Choque***

Lima, 2021


## Informe de Similitud

Yo, Luis Enrique Mendoza Choque docente de la Escuela de Posgrado de la Pontificia Universidad Católica del Perú, asesor de la tesis titulada “Lineamientos para el adecuado fomento de la negociación colectiva en los trabajadores por cuenta propia de las plataformas digitales”, del autor Percy Martín Mora Cacho, dejo constancia de lo siguiente:

- El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de 23% Asílo consigna el reporte de similitud emitido por el software *Turnitin* el 18/10/2022.
- 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:

01 de junio de 2023

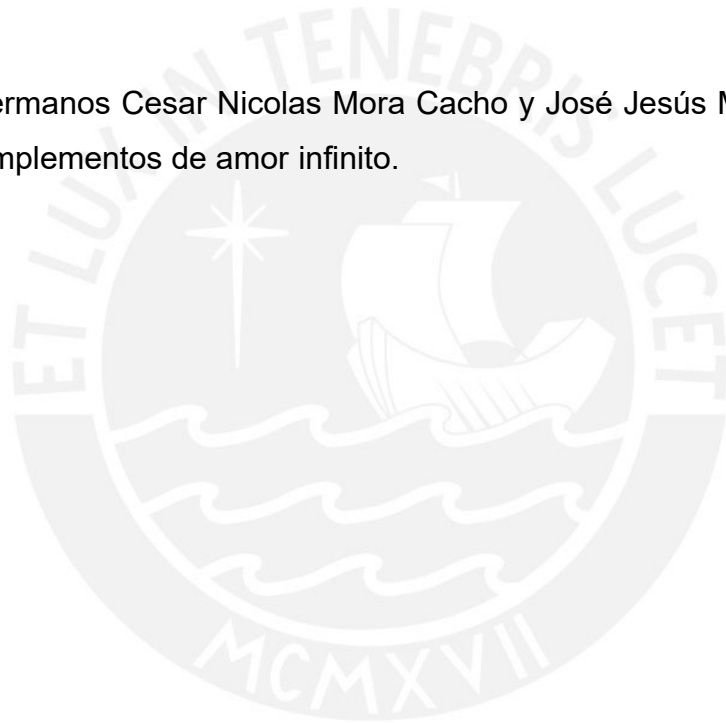
Apellidos y nombres del asesor / de la asesora: Mendoza Choque, Luis Enrique	
DNI:40967258	Firma 
ORCID: 0000-0002-4576-4608	

## DEDICATORIA

A mi padre Percy Nicolas Mora Luque, que Dios lo tenga en su gloria y ahora es un ángel en mi vida y sé que se encuentra muy orgulloso de su hijo y desde donde está que me bendice.

A mi madre Luz María Cacho Moran, mi razón de ser, por su amor infinito y por enseñarme que los sueños se pueden hacer realidad.

A mis hermanos Cesar Nicolas Mora Cacho y José Jesús Mora Cacho, por su alegría y complementos de amor infinito.



## **AGRADECIMIENTO**

A mi asesor de tesis, Luis Enrique Mendoza Choque por sus valiosos aportes, críticas constructivas y acompañamiento durante el desarrollo de la presente investigación.



## RESUMEN

La presente investigación, busca establecer lineamientos en la legislación nacional que fundamenten el ejercicio y efectividad del derecho a la negociación colectiva de los trabajadores de plataformas digitales. A efectos de llevar a cabo la investigación, se empleó como metodología un enfoque cualitativo, tipo aplicada, método dogmático – fenomenológico y diseño no experimental; asimismo, se aplicó como técnica el análisis documental mediante su instrumento la guía de análisis documental.

Así pues, como conclusión de esta investigación se tiene que, el derecho de negociación colectiva no debería verse negado en los trabajadores de las plataformas digitales debido a que, existe un desequilibrio sobre este tipo de trabajo a raíz de las precariedades en el que se desenvuelve la actividad laboral en mención, existiendo suficientes indicios de laboralidad que demuestran una relación de trabajo en los trabajadores calificados como autónomos y sus empleadores; por ello, la jurisprudencia internacional respalda la necesidad de un reconocimiento laboral sobre los derechos colectivos del trabajo por existir criterios de ajenidad, control y dependencia proveniente de los empresarios de plataformas digitales, la dispersión geográfica y la alta rotación de personal.

**Palabras claves:** Trabajador autónomo, Negociación Colectiva, Plataformas digitales, Precariedad laboral.

## ABSTRACT

This research work seeks to establish the guidelines in the national legislation that support the exercise of the right to collective bargaining of workers of digital platforms. In order to develop the research, a qualitative approach, applied type, phenomenological method and non-experimental design was used as methodology; likewise, documentary analysis was applied as a technique through its instrument, the documentary analysis guide.

Thus, the conclusion of this research is that the right to collective bargaining should not be denied to workers of digital platforms because there is an imbalance on this type of work as a result of the precariousness in which the labor activity in question is developed, there being sufficient evidence of labor that demonstrates an employment relationship in workers classified as self-employed and their employers; Therefore, international jurisprudence supports the need for labor recognition of collective labor rights due to the existence of criteria of alienation, control and dependence from digital platform entrepreneurs, geographic dispersion and high staff turnover.

**Keywords:** Self-employed, Collective bargaining, Digital platforms, Labor precariousness.



## ÍNDICE

RESUMEN .....	4
INTRODUCCIÓN .....	8
CAPÍTULO I: LOS TRABAJADORES AUTÓNOMOS Y SU CONFECCIÓN JURÍDICA EN EL CAMPO DE LAS RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO 13	
1. El autoempleo o trabajo autónomo .....	13
1.1. Definición y alcances del trabajador autónomo .....	13
1.2. Antecedentes de la regulación laboral de los derechos colectivos de los trabajadores autónomos .....	28
2. La responsabilidad del Estado Peruano en materia de negociación colectiva y su aplicación en los trabajadores autónomos .....	36
2.1. La negociación colectiva en el ámbito internacional, interamericano, supranacional y comunitario .....	37
2.2. La negociación colectiva en el ámbito nacional .....	42
CAPÍTULO II: LA DEBILIDAD DE LA TUTELA COLECTIVA EN LOS TRABAJADORES POR CUENTA PROPIA DE LAS PLATAFORMAS DIGITALES .....	
.....	47
1. La digitalización de la economía y las plataformas digitales .....	47
2. La ineficacia del ejercicio del derecho de negociación colectiva .....	62
3. La vía del arbitraje potestativo y la supuesta inexistencia de la parte empleadora .....	67
4. El plus de tutela constitucional cuando sea la única vía para hacer posible la negociación colectiva .....	72
4.1 La negociación colectiva en el sector de construcción civil .....	73
4.2 El plus de tutela en el mundo de las plataformas digitales .....	74
CAPÍTULO III: LAS DIRECTRICES PARA ENFRENTAR LA ILEGITIMIDAD DE LA	



NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LOS TRABAJADORES POR CUENTA PROPIA DE LAS PLATAFORMAS DIGITALES.....	77
1. El fomento de la negociación colectiva como deber estatal y su legalidad en los trabajadores de las plataformas digitales.....	77
2. Los indicios de laboralidad en las plataformas digitales .....	82
3. Las incidencias de las plataformas digitales y el equilibrio de la negociación colectiva .....	90
CONCLUSIONES.....	94
RECOMENDACIONES .....	99
BIBLIOGRAFÍA .....	100



## INTRODUCCIÓN

Los trabajadores de las plataformas digitales en nuestra realidad forman parte de la Población Económicamente Activa (PEA) dado que se hayan dentro del grupo de personas que integran nuestro mercado laboral con la finalidad de generar ingresos y obtener una calidad de vida digna en un determinado espacio geográfico. A esta característica se suma que, según fuentes compartidas por el INEI (2021), sobre datos obtenidos a nivel nacional, en Lima Metropolitana el PEA es de 64.1% representado por 5,102.5 hasta el año 2020, de los cuales, 2,795.6 son hombres y 2,306.9 son mujeres. El porcentaje perteneciente a los sujetos que brindan sus servicios mediante las plataformas digitales representa el 1.1% del PEA.

Habría que decir también que, el trabajo mediante plataformas digitales se desenvuelve dentro del ámbito civil contractual apegándose al derecho comercial, sin embargo, no tiene mayor incidencia en el Derecho Laboral, lo cual, termina por generar situaciones de conflicto relacionadas a la libertad sindical, evidenciando la necesidad de reconocimiento y regulación de constituir organizaciones sindicales y con ello, ejercitar el acuerdo colectivo de los trabajadores autónomos de forma igualitaria, más aún si en la presente pandemia, por la COVID-19, hemos observado que estos trabajadores han sido de vital importancia en los servicios de transporte y el servicio de reparto a domicilio o mensajería.

Sin perjuicio de ello, es importante recordar que el derecho de la negociación colectiva es una institución jurídica que tiene eminentemente una finalidad equilibradora cuando estamos ante situaciones o hechos que demuestran que existe una contraparte con mayor poder de decisión y sobre la cual recaerá la determinación del aspecto retributivo y las condiciones de trabajo. Este desequilibrio de partida que resulta visible en las relaciones de trabajo de los trabajadores dependientes también suele ocurrir en los trabajadores autónomos cuando existe una contraparte que fácilmente podría ser detectada o lo que resulta siendo más complejo cuando es el propio Estado el único que podría evitar situaciones de fragilidad e inestabilidad a través de la regulación.

Asimismo, se está considerando que existe normatividad proveniente de la OIT, tales como el Convenio 87 (1948) la cual, habla de la libertad a sindicarse, junto a la salvaguarda del Derecho de sindicación; y, el Convenio 98 (1951), que desarrolla lo concerniente al Derecho de negociación colectiva y de sindicación; junto a la normatividad nacional como el TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo aprobado mediante el D. S. N° 010-2003-TR (2007) y, su Reglamento aprobado mediante el D. S. N° 011-92-TR; (2007), los cuales, regulan el derecho de constituir y/o fundar organizaciones sindicales de trabajadores autónomos; sin embargo, lo preocupante deviene en que no se encuentra reglamentado de forma específica la negociación colectiva en el contexto de los trabajadores autónomos. Sobre lo último, nos preguntaríamos de que serviría tener regulado el derecho a auto organizarse colectivamente si lo más importante que es la auto regulación por medio de la negociación colectiva se encuentra restringida y limitada a este grupo de trabajadores.

Siendo así, pondremos atención principalmente en el contexto socio económico y jurídico que rodea a sus colaboradores de las plataformas digitales a fin de dar a conocer los argumentos que harían necesario el ejercicio del derecho a lograr una negociación colectiva con el objetivo de acabar con las desigualdades, precariedades y desventajas que se observan dentro de dicho ámbito de trabajo humano. Esta justificación vendrá acompañada con la irrupción de las tecnologías de las comunicaciones e la información que en nuestro presente internacional han creado una nueva forma de trabajo denominada “el trabajo mediante las plataformas digitales”, el cual encuentra su clasificación originaria en el trabajo autónomo pero que dada sus particularidades muchos operadores jurídicos han terminado por aceptar la tesis de que se trata de un trabajo por cuenta ajena y bajo dependencia del dueño de las plataformas digitales, resultando este suceso el que nos adentraría en el pensamiento de que dentro del Derecho del Trabajo podrían existir zonas grises que podrían encontrar un esclarecimiento funcional desde el derecho de la negociación colectiva, sin que ello signifique una aceptación de estemos ante una relación de trabajo dependiente.

En ese contexto, es importante delimitar que nos ocuparemos del fomento y promoción del Estado en la negociación colectiva y, su incidencia sobre los trabajadores de las plataformas digitales que como se explicará existe un debate arraigado sobre si ellos realmente mereciesen la tutela colectiva y su posterior ejercicio.

Por lo plasmado en el estudio, el objetivo de la presente pesquisa es establecer los lineamientos en la legislación nacional que fundamentan el ejercicio del derecho a la negociación colectiva de los trabajadores de plataformas digitales; sobre los cuales, se buscará formar estándares de protección en la negociación colectiva a fin de brindar una solución frente a la ausencia del reconocimiento y eficacia de los derechos colectivos en el ámbito laboral, ausencia que se mantiene en la actualidad para el colectivo de trabajadores de plataformas digitales.

Como hipótesis al problema propuesto en el trabajo de investigación, se tiene que los trabajadores de plataformas digitales, poseen el reconocimiento del derecho a ejercer la negociación colectiva, para ello, es necesario que se regule de forma precisa en la normativa nacional, ya que, no se tiene un procedimiento definido para el ejercicio del derecho en mención respecto a los trabajadores de plataformas digitales.

En cuanto a los métodos empleados, se tiene que, según Ñaupas et al. (2018) el método dogmático se origina en un marco teórico con el fin de aumentar el conocimiento científico que se tiene, sin la necesidad de contrastar la información obtenida con algún aspecto práctico. Por otro lado, se tiene el método fenomenológico, que permite la recolección de la información de más de una unidad de estudio, tal es el caso de esta investigación que, para el desarrollo de su instrumento, se ha considerado información doctrinaria de distintas fuentes de información.

Los datos fueron obtenidos mediante una recolección dogmática de información, en base a jurisprudencia, legislación y artículos de la materia con el fin de llegar a determinar los lineamientos propuestos para el tema de

investigación; para ello, se aplicó como técnica el análisis documental y como instrumento de recolección de datos, la guía de análisis documental.

Como conclusiones más relevantes, se tiene que, después de la evaluación efectuada a la regulación interna en materia de relaciones colectivas del trabajo, queda claro que ésta resulta ser insuficiente e inadecuada para la realidad que vivimos hoy en día.

De la Encuesta practicada por el INEI (2020), se obtuvo que, el 1.1% de la PEA en Lima Metropolitana realizan trabajos mediante plataformas digitales, teniendo al trimestre de setiembre-octubre-noviembre una cantidad de 46 mil personas trabajando de forma activa; por ello, el Estado debe garantizar como mínimo, sus derechos colectivos del trabajo, derechos a una seguridad y salud en el trabajo.

De acuerdo con la Constitución Política del Estado peruano, el Estado debe tener un rol más protagónico del sostén del acuerdo colectivo, por cuanto esta herramienta es una de las formas de equilibrar las relaciones en donde existen desigualdades entre el trabajador y el patrono (empleador). Ello no debe quedar solamente en la esfera de los trabajadores subordinados sino debe ampliarse a los trabajadores autónomos. Siendo así que, los indicios de laboralidad, versan sobre: El control que mantiene la empresa en relación con el trabajador mediante el vínculo que sobrepasa el trato existente entre supervisor y supervisado, existencia de suscripción de contrato, asignación de micro tareas, pedidos o recados; evidencia de un horario laboral; calificación de los trabajadores por su desempeño y capacidad de rechazo de clientes o servicios por parte del supervisado.

La vasta jurisprudencia internacional concluye que en el mundo de las plataformas digitales si existe una relación de trabajo por las características especiales que confluyen en dicha forma de trabajar; pues, el servicio es personalísimo y no contempla sustitutos, algunas herramientas son de propiedad de la plataforma digital y llevan sus logotipos, no es una actividad que deba ser considerada como emprendimiento, el repartidor no puede permanecer inactivo ni rechazar muchas órdenes, el trabajo es controlado mediante un sistema de

geolocalización, no existe capacidad de negociación en las tarifas del servicio, entre otros; siendo que, esta actividad laboral, debe ser considerado por los operadores jurídicos para el otorgamiento del derecho de negociación colectiva, más aún si este tipo de trabajo se encuentra en una zona gris del Derecho del Trabajo.



## **CAPÍTULO I: LOS TRABAJADORES AUTÓNOMOS Y SU CONFECCIÓN JURÍDICA EN EL CAMPO DE LAS RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO**

En el presente capítulo se desarrollará todo lo concerniente a los colaboradores autónomos, la regulación de la negociación colectiva en el ámbito nacional e internacional y la responsabilidad estatal, a fin de establecer la necesidad de un tratamiento legislativo idóneo para el grupo de trabajadores en mención.

### **1. El autoempleo o trabajo autónomo**

#### **1.1. Definición y alcances del trabajador autónomo**

En lo referido al trabajo autónomo es primordial evaluar de forma inicial su concepción histórica y, como su nomenclatura ha ido transformándose y variando según el desenvolvimiento en el campo del trabajo humano productivo y el grado de dependencia sobre quien se termina concretando la prestación del servicio; situación que en un país como el nuestro podría traer confusiones y generar una serie de interrogantes que es mejor delimitar de forma previa a fin de especificar cuál es el ámbito subjetivo que será materia de la presente investigación.

Todo ello inicia con la concepción tradicional del trabajador autónomo, el cual es definido por Valdés (2000) como: “aquel que ejecuta de manera personal una actividad económica de manera constante, por cuenta independiente, sin percibir una contraprestación alguna”. (p. 30)

A ello, se adiciona que esta modalidad de trabajo fue una de las consecuencias del fenómeno de la descentralización productiva, compartiendo esta articulación con diferentes mecanismos como las agrupaciones de las empresas, el trabajo en red, el teletrabajo y la subcontratación (Puntriano, 2021).

Al respecto, el maestro Neves (2018) definió al trabajo autónomo como aquel trabajo productivo desarrollado por la propia iniciativa de un sujeto, el cual será el titular de los bienes o los servicios, de los que dispondrá después, comúnmente a cambio de dinero y mediante un contrato de compraventa.

Asimismo, considera que los individuos que se desarrollan con la mencionada autonomía son regulados por el Derecho Civil o Mercantil, correspondiendo aproximadamente al 60% de la PEA, la cual se ocupa en trabajos por propia cuenta tales como campesinos, ambulantes, artesanos, etcétera.

En línea con lo anterior, es importante indicar que el trabajo autónomo sí mantiene una regulación en nuestro presente nacional y, claro esta no es de índole laboral sino más bien de índole civil, reseñando su definición de acuerdo a lo estipulado en el artículo 1764° del Ordenamiento Civil peruano de 1984 (2021), el cual encuentra su existencia mediante la figura de la locación de servicios que en el mencionado artículo dispone que: “el locador se obliga, sin encontrarse sometido al comitente, a prestarle servicios por determinado tiempo o para un trabajo, a cambio de una remuneración”. (p. 157)

A simple vista podríamos observar que, el trabajo autónomo tendría delimitado su desenvolvimiento en la independencia con la que se prestan los servicios, sin embargo, debemos considerar que existe una línea muy delegada sobre las fronteras entre el Derecho Civil y del Trabajo, en la medida que solo bastará que pueda comprobarse que existen actos de subordinación en la prestación de servicios para que podamos estar ante una indubitable relación de trabajo.

Como se puede apreciar, esta definición arraigada dentro del Derecho Civil ha traído consigo una serie de cuestionamientos y/o dudas por parte de los abogados laboristas, llegando al punto de preguntarse cuando realmente estamos ante una prestación de servicios subordinada por parte de los empleadores y cuando estamos ante actividad estrictamente autónoma desde el lado organizacional y su consecuente prestación de servicios.

Claramente esta dicotomía no ha podido ser aclarada por parte de los abogados civilistas, quienes con mucha resistencia se han negado a aceptar que estuviéramos ante contratos de similares características defendiendo críticamente la postura de que el elemento esencial de la subordinación es el que genera la distinción y su apartamiento de las relaciones mercantiles. Por el contrario, frente



al mencionado razonamiento, lo que constituye en realidad es un contrato sin objeto social propio de regulación, construido a partir de una visión excesivamente dogmática de la subordinación, que conduce al legislador considerar como autónomas a verdaderas prestaciones subordinadas de servicios en las que ese elemento no se dibuja con suficiente nitidez, llegando hasta el punto de concluir que estaríamos ante un contrato cuya existencia como figura autónoma no se justifica (Sanguinetti, 2000).

De esta forma, el trabajo autónomo empieza a tener mayor relevancia dentro del mundo jurídico dado que existen posturas diferenciadas sobre si el contrato de locación de servicios termina por revestir la figura del trabajo autónomo o si todas estas prestaciones de servicios deberían ser consideradas dentro de las esferas del mundo del Derecho del Trabajo. Lo anterior, no se coloca dentro del pensamiento de muchas personas que se encuentran cómodas trabajando o desarrollándose profesionalmente de manera independiente y sin la necesidad de rendirle cuentas a un jefe o un patrono, sino más bien lo que este grupo de personas desea es generar sus ingresos a través de una prestación de servicios por cuenta propia.

Sin perjuicio de lo indicado en los párrafos precedentes, es importante precisar que dentro del trabajo autónomo aparentemente existiría una clasificación que de forma muy similar a lo señalado en el trabajo por cuenta ajena en donde la principal distinción es demostrada a través del elemento de la subordinación, aquí lo importante es determinar el grado de dependencia económica con el que se desarrolla el servicio por cuenta propia.

Esta clasificación recoge a los trabajadores autónomos y a lo semiautónomos. Los primeros son los denominados auto patronos quienes actúan por propia cuenta, siendo titulares de sus actividades o de su empresa, así esta agrupación es conformada mayormente por los pequeños empresarios y los profesionales independientes. Por el otro lado, tenemos a los semiautónomos quienes en palabras del autor Ojeda (2002), refiere que:

Siendo formalmente independientes y, en consecuencia, debiendo pertenecer a la categoría anterior porque su vínculo jurídico con los clientes es de naturaleza mercantil, quedan sometidos a una independencia económica al tener un solo cliente o muy pocos clientes, siendo sus pedidos vitales. (p. 1)

Es importante precisar que, la mencionada clasificación no es recogida por el ordenamiento jurídico peruano y, más bien ha sido la propia doctrina y el estudio sobre los trabajadores autónomos, los que han podido lograr esta distinción que otros países a diferencia del nuestro han decidido regular y darle un grado de protección desde mundo del Derecho. En el caso concreto de la legislación española, Ley 20/2007, del Estatuto del Trabajo Autónomo, en palabras de Landaburu (2008), se entiende que, fue el reglamento que mencionó por primera vez el término “trabajador autónomo económicamente dependiente”, fijando de esta manera, una figura nueva en una sociedad donde a los trabajadores autónomos se les conocía como “trabajadores para subordinados”.

De esta manera, habiéndose descrito la clasificación que existe sobre los trabajadores autónomos, es importante precisar que la presente tesis tendrá como objeto de estudio a los “trabajadores por cuenta propia económicamente dependientes” en el campo de las plataformas digitales y su relación con el Derecho de sindicación y la negociación colectiva, dejando de lado en esta oportunidad a los trabajadores estrictamente autónomos o por cuenta propia. Este interés se encuentra basado eminentemente en que este grupo de trabajadores desarrolla sus servicios en condiciones de trabajo precarias e inhumanas, teniendo en su mayoría que aceptar el mencionado trabajo porque resulta que es la única forma de subsistir y generar ingresos en favor de sus familiares dependientes.

Lo expuesto difiere de los trabajadores por cuenta ajena independientes quienes encuentran su regocijo en su profesionalidad (abogados, doctores, contadores, economistas, ingenieros, entre otros), lo que les permite tener un moderado grado de negociación sobre las condiciones del trabajo y garantiza que

el comportamiento del comitente tenga que acomodarse en muchas oportunidades a lo que requiere el mencionado trabajador para que se ejecute el servicio.

Además, esta justificación encuentra su razón de ser en que el trabajo por cuenta propia dependiente coexiste muy cercanamente en las esferas de la informalidad, lo que genera una mayor preocupación sobre este grupo humano en la medida que hemos podido apreciar como en nuestro país el empleo informal se encuentra muy asociado con situaciones precarias, salarios por debajo de la remuneración mínima vital, inexistencia de la seguridad social y prestaciones de servicios en condiciones contrarias a los alcances del derecho de la seguridad y salud en el trabajo.

Sumado ello, Rodgers y Rodgers (1989) explican que, es preciso mencionar la precariedad sobre la posición ocupacional de los trabajadores, donde la primera, va en contra de la segunda; ello permite definir al trabajo precario por la escases de seguridad que suponen las siguientes cuatro dimensiones, exponiendo la vulnerabilidad socioeconómica y la inseguridad laboral: Temporalidad, incertidumbre o duración limitada respecto a la continuidad del empleo. Organizacional, deficiencia en el control, tanto colectivo como individual, sobre las condiciones de trabajo. Protección, hace referencia al beneficio reducido de escasa protección y seguridad social por diversas condiciones de trabajo que se desarrollan de manera inadecuada. Económico, hace referencia al insuficiente salario que percibe el trabajador, aunado a la escasa oportunidad que posee para lograr un progreso salarial, asociado a la exclusión social y a la pobreza, generalmente.

En la misma línea, Standing (2011), presenta una versión multidimensional dirigida a conceptualizar la precariedad, en el cual, la representación colectiva y los ingresos, son principales, siendo necesario y fundamental tomar en cuenta como dimensiones divididas en diferentes ámbitos, pero considerando la seguridad del trabajador; tales como: En el mercado laboral (oportunidad de empleo), seguridad del empleo (regulación y protección en base a la contratación), despido, control sobre las condiciones de trabajo, protección sobre condiciones de

trabajo para que estas sean saludables y seguras, tratamiento normativo a fin de asegurar salarios mínimos e indexación salarial; seguridad de representación colectiva, entre otros.

Sobre lo expuesto, la OIT en la Conferencia Internacional del Trabajo 90° (2002), manifiesta que:

uno de sus principales objetivos es fomentar el trabajos dignos en todo el universo de las actividades económicas, desde el ámbito informal hasta el ámbito formal, empleando enfoques dirigidos al desarrollo, a la reducción de la pobreza e igualdad de género. (p. 10)

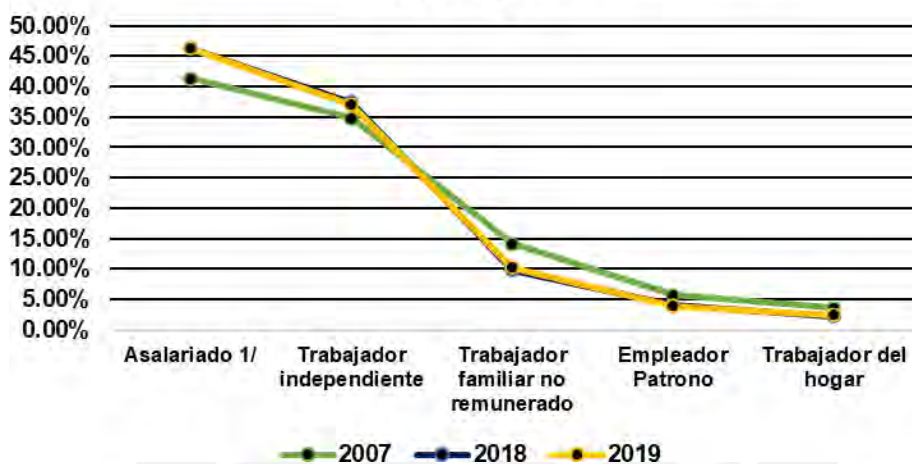
Asimismo, la OIT (2002), permite que la economía informal inicie una transición y garantice una búsqueda satisfactoria de un primer empleo; logrando que los empresarios potenciales formen parte de esta iniciativa considerada decente, segura y formal. Por ello, se da prioridad para garantizar que ambas partes de esta relación, obtengan la flexibilidad, capacidad y marcos tanto políticos como jurídicos que permitan realizarlo.

Al respecto, es importante resaltar como la OIT demuestra una especial preocupación sobre el empleo informal que como se indicó previamente engloba en su mayoría a los trabajadores autónomos en su sentido más amplio, que desarrollan sus servicios por cuenta propia y bajo dependencia de una hetero organización que es facilitada por las plataformas digitales. Así pues, estos lineamientos nos permiten mencionar que existe un plan estratégico justamente en aras de promover la regularización y fortalecer los aspectos jurídicos que divagan en los entornos del sector informal.

Habiéndose especificado el contexto socio económico y jurídico en el que se desenvuelve desde una perspectiva general el trabajo autónomo, es momento de adentrarnos en nuestro país y en los métodos estadísticos que comparte el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), el cual según la Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza (2020) (ENAH0), pone en conocimiento la realidad nacional sobre el mercado laboral peruano. Para comenzar, en el 2019, la participación de la población ocupada asalariada se

ubicó en 46,3%, se registra un incremento de 5,0 puntos porcentuales respecto al 2007 (41,3%). Asimismo, los trabajadores independientes alcanzaron una representatividad del 37,0% (2019), mayor en 2,2 puntos porcentuales al observado en el 2007 (34,8%). Mientras que, la participación de los Trabajadores Familiares No Remunerados disminuyó, se situó en 10,3%, menor en 3,9 puntos porcentuales al registrado en el 2007 (14,2%).

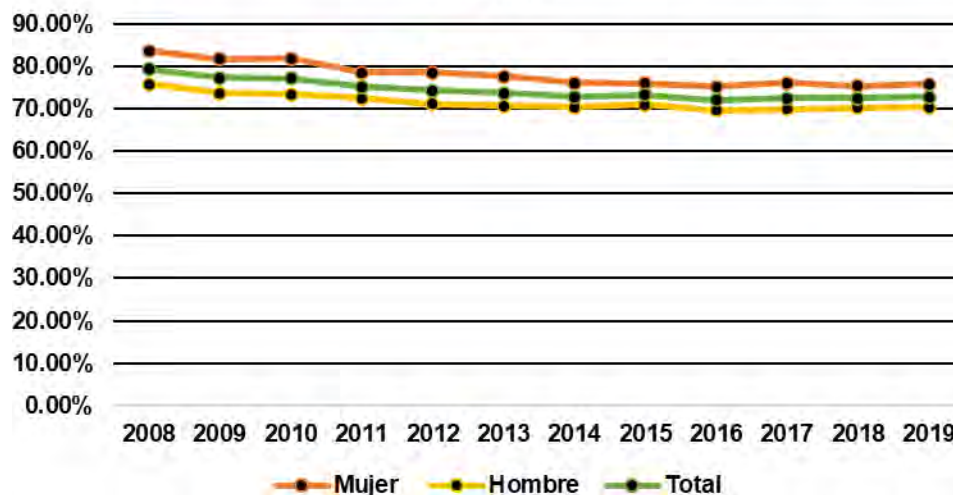
**Cuadro N° 01**  
**Perú: Población ocupada según situación en el empleo,**  
**2007, 2018 y 2019**



Nota. Extraído de INEI (2020).

Asimismo, de acuerdo a lo referido por INEI, la población ocupada de forma informal logró los 12 millones 462 mil 800 personas, que representan el 72,7% de total de ocupados. La informalidad afecta más a las mujeres (75,8%) que a los hombres (70,3%). Estos porcentajes resultan ser bastante llamativos debido que nos demuestran datos relevantes como que de cada de cada 10 personas de la población económicamente activa ocupada 7 de ellos se desenvuelven dentro del empleo informal, concentrándose esta masa especialmente por población femenina.

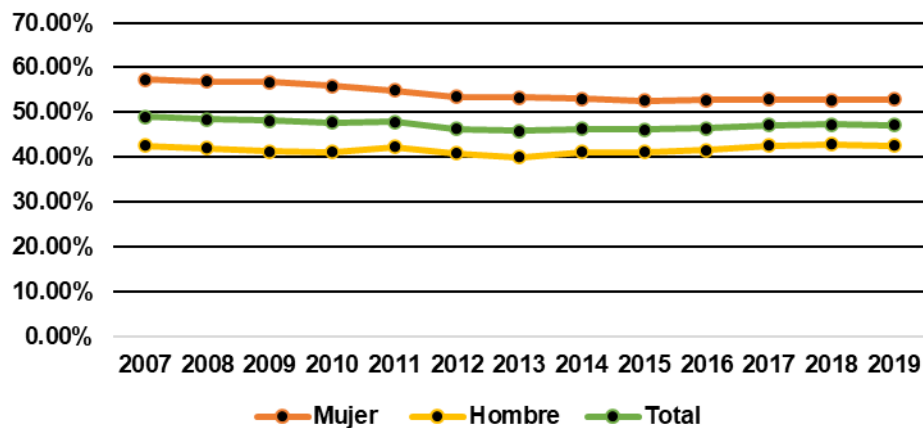
**Cuadro N° 02**  
**Perú: Evolución de la Tasa de Empleo Informal, según sexo**  
**2008-2019**



Nota. Extraído de INEI (2020).

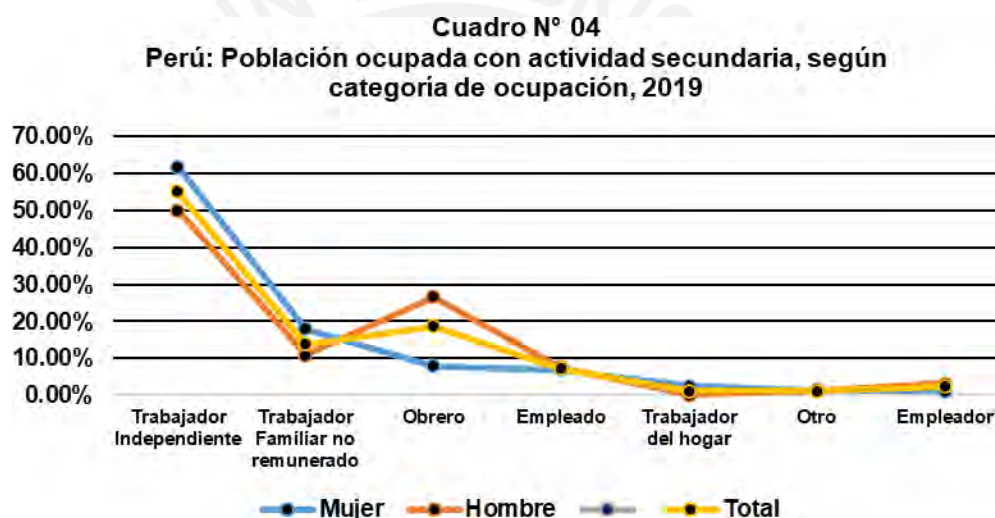
En línea con lo anterior, la OIT clasifica como empleo vulnerable a los trabajadores en condición de propia cuenta y de colaboradores familiares no retribuidos económicamente (o también denominados trabajadores familiares auxiliares), puesto que poseen una cantidad más elevada de probabilidades que los que se encuentran en otra categoría laboral, donde el contexto es que estos colaboradores se hayan en una situación de empleo informal, viven en la pobreza, y tienen ingreso limitado o nulo en el sistema de protección social.

**Cuadro N° 03**  
**Perú: Ocupados en condición de independientes o**  
**trabajadores familiares no remunerados, según sexo,**  
**2007-2019**



Nota. Extraído de INEI (2020).

A ello es importante agregar que, la población económicamente ocupada que cuenta con adicionalmente una actividad secundaria labora predominantemente como trabajador independiente (54,9%) o como trabajador familiar no remunerado (13,9%). Entre las mujeres, 61,6% participa como independiente, 18,1% como trabajador familiar no remunerado, 8,0% en condición de obrera y 7,0% como empleada; mientras que, en los hombres, las participaciones en estas mismas categorías son del 49,9%, 10,9%, 26,6% y 7,6%, respectivamente.

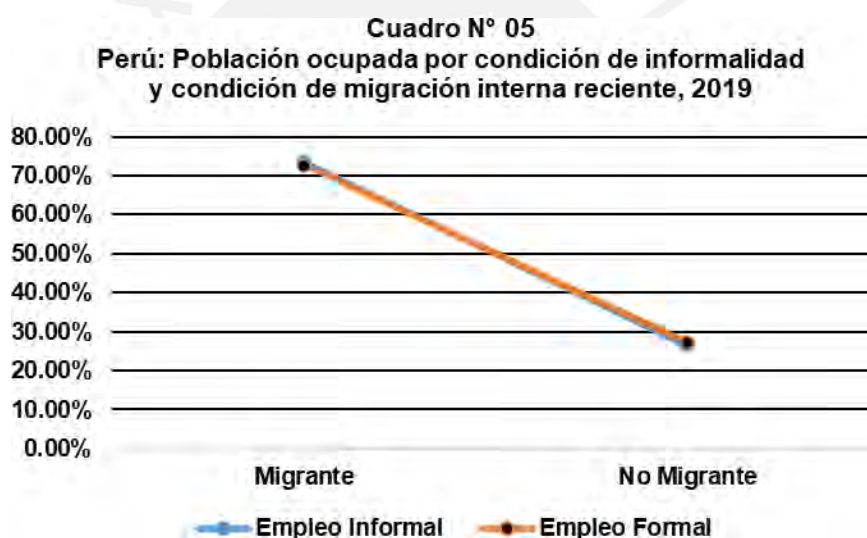


Nota. Extraído de INEI (2020).

Otro aspecto relevante que es necesario resaltar en la presente investigación son los trabajadores migrantes internos puesto que muchos de ellos teniendo su residencia en un departamento de nuestro país distinto al de la ciudad de Lima deciden emprender la travesía y buscar un empleo con el único fin de crecer profesional y/o económicamente, teniendo que desarrollar trabajos autónomos en su mayoría justamente por la falta de empleo que principalmente se debe a la excesiva competencia en los empleos formales calificados o los bajos salarios en los empleos formales no calificados.

De esta manera, resulta importante realizar una breve definición sobre la migración interna, la cual es definida como el desplazamiento espacial de sujetos o de un grupo de individuos que pasan a vivir en un territorio nuevo, dentro de un país. Se considera el cambio de residencia de los pobladores, el traspaso con ánimo de permanecer en un determinado lugar, considerando que los nuevos espacios geográficos brindan mayor posibilidad de crecimiento económico y el desarrollo (INEI, 2017).

Así pues, de acuerdo a la ENAHO, el empleo informal afecta en igual dimensión a la población ocupada “migrante” (73,5%) como a la “no migrante” (72,7%). En tal sentido, la población ocupada no migrante es ligeramente más formal (27,3%) que la migrante (26,5%).



Nota. Extraído de INEI (2020).

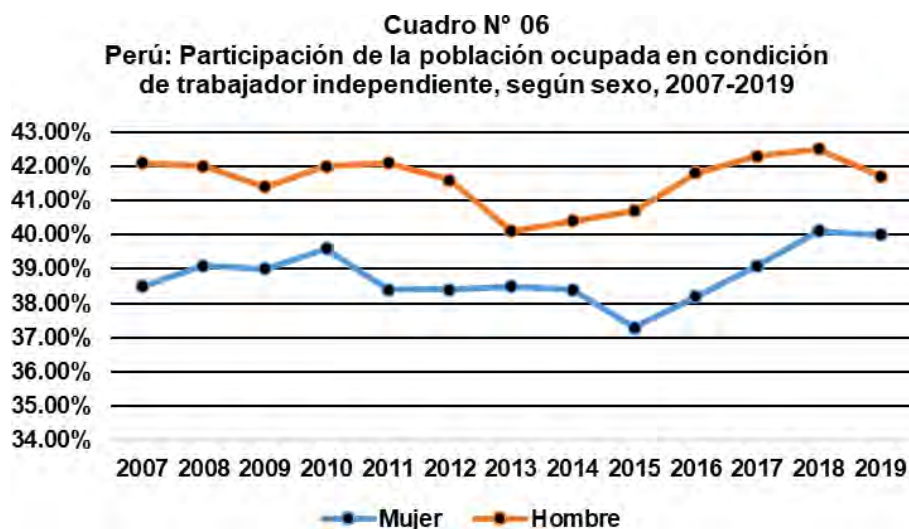
Un dato gravitante en la presente investigación es proporcionado por la ENAHO mediante sus Cuestionarios ENAHO. 01A (capítulo 500 sobre Empleo) y ENAHO.04 (Cuestionario del trabajador independiente), los cuales recogen datos de los sujetos ocupados en categoría de independiente (propia cuenta), conceptualizado como el sujeto que explota un negocio propio, o que ejecuta una profesión u oficio, no teniendo colaboradores retribuidos económicamente a su cargo y, de otro lado, el Empleador es conceptualizado como aquel sujeto que



explota su empresa o negocio propio, teniendo uno o más colaboradores remunerados en su cargo (INEI, 2020).

Cabe precisar que, de acuerdo con lo señalado por el INEI (2020), los colaboradores independientes en el ámbito nacional ascendieron a 7 millones 14 mil 500 sujetos que representan al 40,9% del total de ocupados. Asimismo, se componen de empleadores o patronos (9,6%) e independientes o cuenta propia (90,4%). Nuevamente nos encontramos ante un grupo bastante significativo, siendo estas cifras las que nos llaman la atención y especial preocupación dado que es una población que no encuentra regulación o algún margen de protección social desde el mundo del Derecho del Trabajo o de una alguna normativa conexas como el derecho de la libertad sindical que tranquilamente podría actuar de forma híbrida y funcionar de acuerdo con los estándares regulatorios de la OIT, tanto para los trabajadores subordinados y los trabajadores autónomos en su sentido más amplio.

A partir de ello, es importante darle una mirada desde la perspectiva de género, de modo tal que en el periodo de 2007-2019, según lo señalado por el INEI (2020), la participación de la población económicamente activa ocupada masculina y femenina en condición de independiente ha tenido un comportamiento fluctuante, teniendo en el año 2019, a la población económicamente activa ocupada masculina que alcanzó una representatividad de 41,7% y la femenina de 40,0%.

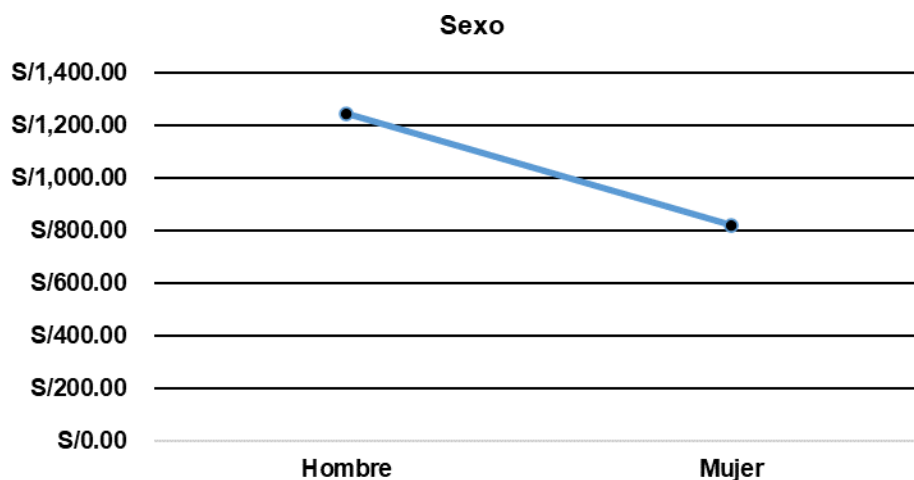


Nota. Extraído de INEI (2020).

Es importante precisar que, según lo plasmado por los autores Navajas-Romero y López-Martín (2017), se considera que esta visión también pone de relieve que las mujeres que laboran por cuenta propia perciben económicamente menos que lo varones que desarrollan la misma actividad, siendo de relevancia para su análisis, esta probabilidad que se tiene sobre los sujetos de género femenino de empezar un trabajo por cuenta propia, teniéndose en cuenta que no existe ninguna oportunidad para las mujeres jóvenes (como consecuencia de tener que compatibilizar el trabajo doméstico con la actividad laboral) y que entre personas mayores, las mujeres son menos propensas a buscar de manera activa empleo por cuenta propia que los hombres.

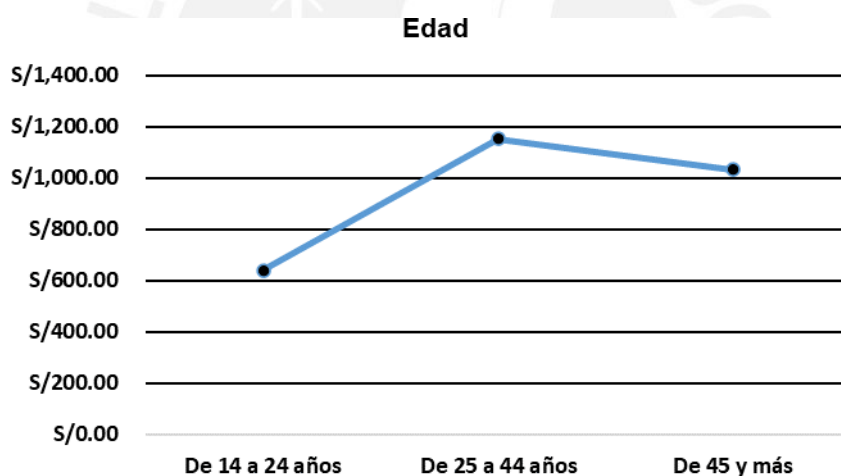
Ello a su vez se traduce en el nivel de ingreso, el cual es uno de los señalizadores que puede resumir las condiciones de vida de los colaboradores independientes. De esa forma, los resultados de la ENAHO (2020), dan cuenta que el ingreso promedio mensual del colaborador independiente a nivel nacional es de 1058,9 soles, siendo mayor en los hombres (1242,6 soles) en comparación al de las mujeres (818,1 soles). Otro aspecto a tener en consideración es lo relacionado con la edad, los trabajadores independientes de 25 a 44 años (1155,1 soles) perciben ingresos superiores a los de 45 y más años (1032,7 soles) y los menores de 25 años (639,4 soles). Así también, el nivel educativo discrimina el nivel de ingreso, es mayor entre los que cuentan con educación superior (1595,4 soles) que aquellos con a lo más primaria (696,3 soles). Si consideramos la rama de actividad donde laboran, destacan los que laboran en el sector Construcción (1766,0 soles) frente a los que realizan actividades en el sector Agricultura, Pesca y Minería (722,9 soles).

**Cuadro N° 07**  
**Perú: Ingreso promedio de la población ocupada en condición de trabajador independiente según sexo, 2019**



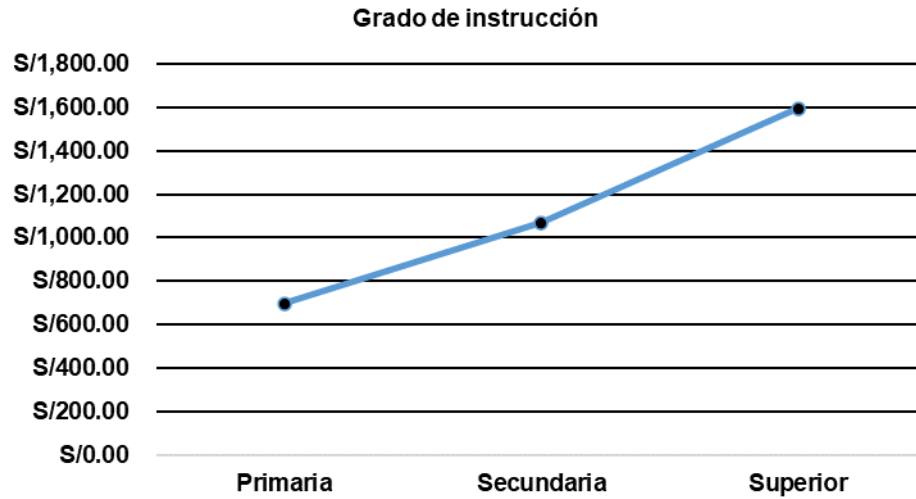
Nota. Extraído de INEI (2020).

**Cuadro N° 08**  
**Perú: Ingreso promedio de la población ocupada en condición de trabajador independiente según edad, 2019**



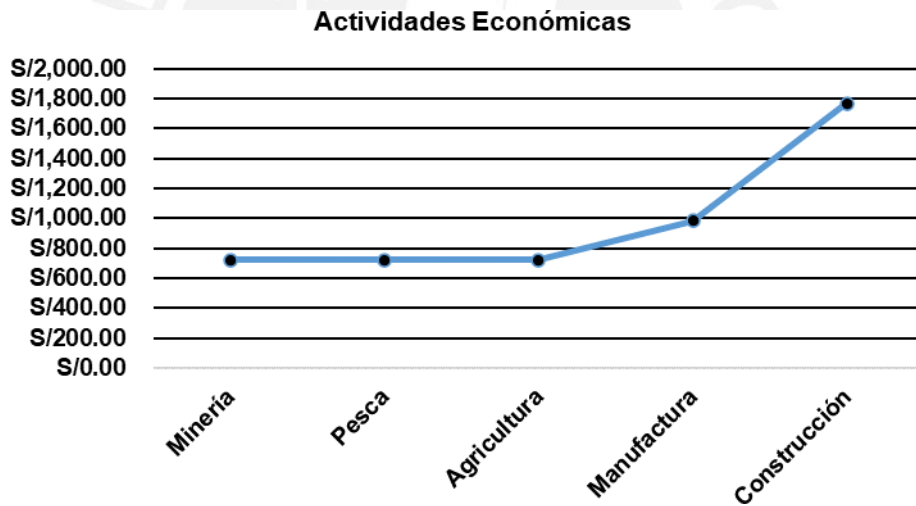
Nota. Extraído de INEI (2020).

**Cuadro N° 09**  
**Perú: Ingreso promedio de la población ocupada en condición de trabajador independiente según grado de instrucción, 2019**



Nota. Extraído de INEI (2020).

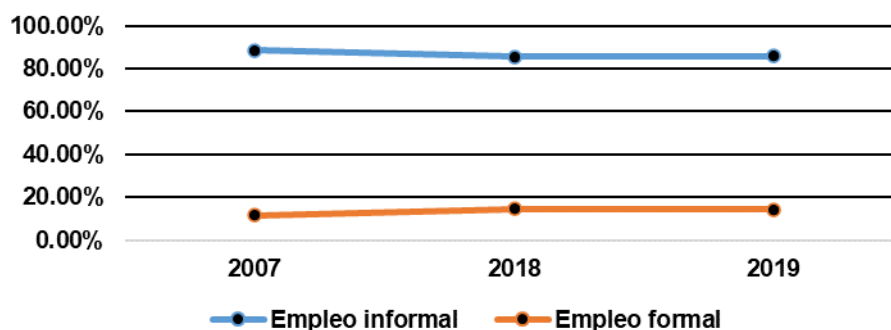
**Cuadro N° 10**  
**Perú: Ingreso promedio de la población ocupada en condición de trabajador independiente según actividades económicas, 2019**



Nota. Extraído de INEI (2020).

En cuanto al empleo informal y formal, de los trabajadores autónomos, los resultados los otorga el ENAHO (2020), donde se evidencia que el 14,3% del trabajador independiente, es formal; frente al 85,7%, que afectada por un tema de informalidad. Asimismo, en los años del 2007-2019, la informalidad disminuyó un 2,9% al pasar de 88,6% en el año 2007 a 85,7% en el 2019.

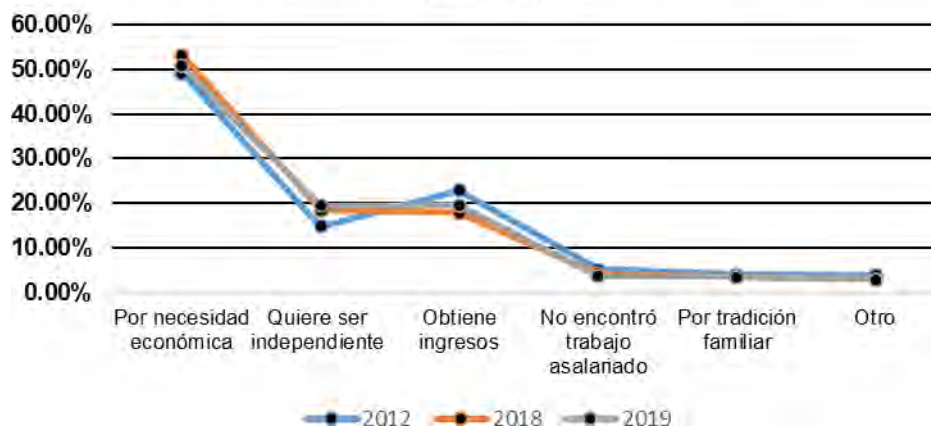
**Cuadro N° 11**  
**Perú: Población ocupada en condición de trabajador independiente, según condición de informalidad, 2007, 2018 y 2019**



Nota. Extraído de INEI (2020).

Cabe agregar que la ENAHO (2020) evidencia que la motivación del ocupado independiente para empezar un negocio. Al respecto, en el año 2019, más de la mitad de los trabajadores independientes, 50,8% puso de conocimiento que comenzó sus actividades por necesidades económicas, el 19,4% manifestó que deseaba ser independiente, 19,6% para recabar mayores ingresos económicos, 3,7% no hayo trabajo asalariado y 3,5% por seguir con una tradición familiar, entre otros.

**Cuadro N° 12**  
**Perú: Población ocupada en condición de trabajador independiente, según motivo por el cual inicio el negocio, 2012, 2018 y 2019**  
**(Porcentaje del trabajador independiente en su ocupación principal)**



Nota. Extraído de INEI (2020).

Así, creemos conveniente señalar que los resultados compartidos por la ENAHO (2020) demuestran que los trabajadores autónomos realmente sí merecen una mayor protección que pueda garantizar un equilibrio en la prestación de servicios. Hemos podido observar que son un grupo bastante significativo en donde existen complicaciones respecto a la informalidad laboral, al número significativo que corresponde a la población femenina y migrantes internos, los altos índices de pobreza y, lo que los hace más vulnerables que tienen que realizar el mencionado trabajo autónomo debido a que tienen necesidades económicas por cubrir.

En ese sentido, y compartiendo lo señalado por Ermida y Hernández (2003), resulta justificado indubitablemente que este grupo de trabajadores merezcan un mayor respeto y una actuación pronta de parte de los operadores jurídicos, así como, de la propia sociedad civil a fin promover una serie de mecanismos que puedan garantizar situaciones de empleo digno, pudiendo ser reconstruidas a través, por una parte, del derecho colectivo y por otra institución como es la seguridad social; centrándonos en la presente investigación por la primera de ellas.

## **1.2. Antecedentes de la regulación laboral de los derechos colectivos de los trabajadores autónomos**

Teniendo en cuenta lo señalado, el propósito del presente trabajo es explicar de qué forma el Estado puede intervenir en el fomento del acuerdo colectivo sobre los distintos colectivos de colaboradores de las plataformas digitales y, a su vez, pueda evaluarse si este colectivo por no tener la calidad de trabajadores asalariados puede encontrar una solución sobre los límites que mantienen sobre el acuerdo colectivo, partiendo de que existe suficiencia normativa que no debería restringir su funcionamiento en el campo de las relaciones colectivas del trabajo.

La primera de ellas la encontramos desde una óptica internacional en el Convenio 87 y el Convenio 98; los cuales son convenios fundamentales que

abarcan derechos fundamentales y principios del trabajo y que, a su vez, fueron incluidos en la “*Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales del trabajo*” (OIT, 1998).

Dicho lo anterior, habría que indicar también que, nuestro país ha ratificado los convenios internacionales antes descritos, debiendo resaltar sobre los mismos el contenido de uno de ellos. Por una parte, el establece que cualquier trabajador sin distinción alguna tiene derecho a la sindicación (auto organización), situación que en automático debería permitir a los colaboradores autónomos a ejercitar el acuerdo colectivo (auto regulación).

Continuando con esta enunciación normativa, se tiene a la Constitución Política, la cual establece dentro de su Capítulo de los Derechos Económicos y Sociales, los derechos colectivos del trabajador, los cuales son la sindicación, la negociación colectiva y el derecho de huelga (auto tutela). A simple vista podríamos observar que los mencionados derechos podrían ejercitarse únicamente por los trabajadores por cuenta ajena dado que no se aprecia que existe alguna referencia a los trabajadores autónomos o, que se esté utilizando un ámbito subjetivo de aplicación como sí lo previó la OIT.

Lo anterior es aclarado del alguna u otra forma con nuestra normativa infraconstitucional, la cual recoge que los trabajadores autónomos sí tienen el derecho a construir una agrupación sindical, supuesto que se haya establecido en el de Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 010-2003-TR (2007). Esto es validado por la propia existencia de colectivos de trabajadores autónomos debidamente organizados en nuestro país. Sin embargo, como es sabido desde el seno de la OIT, la negociación colectiva no es obligada a las partes sino más bien son ellas las que terminan poniéndose de acuerdo y decidiendo sobre su contenido, debiendo únicamente el Estado fomentar la negociación colectiva.

Esta última situación sobre la negociación colectiva en nuestro presente nacional termina por alejar a los colaboradores de las plataformas digitales de la línea normativa internacional de la OIT y de sus sendos pronunciamientos que

serán detallados en el Sub Capítulo 2 del presente Capítulo de investigación, puesto que dejar a subjetividades una normativa nacional resulta ser perjudicial y aleja a un grupo de trabajadores organizados a ejercer un derecho que podría traer un mayor grado de equilibrio en el desenvolvimiento de sus actividades que como ha quedado comprobado se encuentran sumergidas dentro de la informalidad y, que a su vez trae como consecuencia un empleo precario.

De esta manera, reconocemos que lo vincula al derecho de negociación colectiva en los colaboradores de las plataformas digitales es un tema bastante controvertido y con posturas legales diferenciadas por parte de los interlocutores del derecho, lo cual conlleva a la búsqueda de una solución mediante una investigación que pueda abordar de forma objetiva los problemas que emergen del ímpetu de asociarse colectivamente y no tener un respaldo por parte del Estado, a pesar de que este último tiene el rol de promocionar la negociación colectiva que explícitamente prevé nuestro texto constitucional y los instrumentos internacionales.

Lo expuesto nos lleva inicialmente a plantearnos una serie de cuestionamientos relacionados al ejercicio del acuerdo colectivo en el escenario de los trabajadores autónomos, teniendo como primer presupuesto, el criterio de que al no tratarse trabajadores asalariados o dependientes podrían estar limitados de negociar colectivamente en todos sus niveles (empresarial, infraempresarial, supraempresarial) dada la falta de capacidad negocial para acceder a ella; dejando entrever bajo esta premisa que, los colaboradores de plataformas digitales que por la naturaleza de sus actividades han sido calificados como autónomos o, lo que es peor, teniendo evidentemente un supuesto trabajo subordinado pero que encontrándose en una zona gris y estando entre las fronteras del Derecho del Trabajo y Civil, tengan por denegado el Derecho de negociar colectivamente.

Adicionalmente, cabe resaltar que nos encontramos ante el presupuesto de que el Estado se encuentra en la obligación de fomentar y garantizar el ejercicio de la negociación colectiva sobre todos los colaboradores sin distinción alguna; de



lo contrario se estaría privilegiando a una sola categoría de trabajadores, siendo esta ideología diferenciadora la que terminaría desprotegiendo a los colectivos de trabajadores de las plataformas digitales que sí desean respetuosamente equilibrar sus condiciones de trabajo y buscar una justicia social a través de la negociación colectiva en aras de alcanzar un trabajo decente.

Según los autores Gernigon et al. (2000), estos hechos se agravan más aún con el desinterés que han demostrado los empresarios – que se interrelacionan con los trabajadores autónomos – en buscar ese equilibrio que tranquilamente los acuerdos colectivos suelen conceder. Esta desigualdad mantiene su fundamento de ser claro sobre las consecuencias económicas que pueden suceder por el otorgamiento de una serie de beneficios colectivos, siendo el principal fundamento por el cual los empleadores de las empresas pugnarán para que no se ejercite la negociación colectiva en este conjunto de colaboradores.

No obstante, y dada las características especiales que convergen sobre este tipo de trabajadores, los mismos se han visto obligados a utilizar diferentes mecanismos de presión con el fin de que pueda ejercitarse una pseudonegociación colectiva, ya sea ejerciendo mecanismos de presión ante el Estado a fin de que puedan promulgarse normas que garanticen condiciones dignas en el trabajo autónomo o, de forma directa ante los empresarios que voluntariamente accedan a reconocer el ejercicio de la negociación colectiva; siendo este último suceso el que nos merece una especial preocupación dado que desde hace muchos años no se observa un convenio colectivo proveniente de una organización sindical de trabajadores autónomos.

De este modo, lo que se buscará es advertir cuáles son las vías idóneas para que pueda ejercitarse la negociación colectiva en este grupo de trabajadores, partiendo de la premisa que la Constitución Política peruana (2021), fomenta la operatividad de las negociaciones colectivas y, que el Convenio 98, establece las directrices internacionales sobre este derecho fundamental del trabajo.

Ahora bien, es importante reseñar históricamente a las organizaciones sindicales de trabajadores autónomos más destacadas dentro de nuestro país y, para ello citamos al autor Pérez (2011):

ORGANIZACIÓN	DESCRIPCIÓN
<p><b>Federación de Vendedores Ambulantes de Lima y Callao (FEDEVAL)</b></p>	<p>En 1996 se afilió a la CUT Perú, luchando por la defensa de los derechos del trabajador perteneciente al comercio popular, bajo un perfil asociativo, y con gran respaldo como influencia gremial, a nivel internacional, nacional y local.</p> <p>En 2000, se afilia a Streetnet International, afianzándose en su primer Congreso Internacional llevado a cabo en marzo del 2004 en Corea, donde generaron sus primeras resoluciones. El FEDEVAL, durante el congreso en mención, se eligieron dos líderes para esta organización, considerándose el primer precedente del trabajo en conjunto realizado por los vendedores ambulantes del Perú.</p>
<p><b>La Federación Nacional de Estibadores y Transportistas Terrestres</b></p>	<p>Se fundó en 1964, conocido como el primer sindicato de estibadores en el mercado mayorista “La Parada”. En 1989, se reconocen los derechos de estos trabajadores, mediante la Ley N° 25047; un año después, se oficializa el sindicato, a través de la Resolución Divisional N° 144-90-DV-RS; luego, en el 2007, se promulga la Ley N° 29088, regulando condiciones de seguridad y salud en el trabajo, considerándose norma pionera en la materia, aprobándose su reglamento por el D. S. N° 010-2011-TR.</p>
<p><b>La Federación Nacional de Recicladores del Perú (FENAREP)</b></p>	<p>Creada en 2005, para promover los derechos de los trabajadores recicladores y mejorar condiciones económicas y laborales de sus afiliados, generando una mejora de la calidad de vida en ellos y sus familias. La FENAREP, ha ganado una imagen de responsabilidad ambiental y social, ya que, además de la recolección de residuos sólidos para reciclaje, contribuye a mejorar el medio ambiente al encabezar campañas de limpieza pública; por ello, sus objetivos institucionales se centran en favorecer, fortalecer y contribuir en el ejercicio de los derechos de sus asociados, elevar la capacidad empresarial de los mismos y generando condiciones saludables y dignas de trabajo junto a una gestión ambiental efectiva e idónea.</p>
<p><b>Federación Nacional de Vendedores de Diarios, Revistas y Loterías del Perú (FENVENDRELPE)</b></p>	<p>Se constituye en 1973, respaldado por la Ley N° 10674, después de que un grupo de expendedores de revistas, loterías y diarios, cansados de los abusos que sufrían por parte de empresas periodísticas y revendedores de diarios, tomaron la decisión de formar un gremio, agrupando comités y sindicatos de expendedores, con la finalidad de hacer un grupo más unido que logre hacer respetar sus derechos laborales y hacer frente a los abusos sufridos. Esta Federación, logró dar impulso a la Ley N° 10674, la cual, establecía la asistencia y protección del Estado como respaldo de los expendedores callejeros de billetes de lotería, revistas y diarios. Con el paso del tiempo, se logró fortalecer a la Organización y su capacidad para negociar la ganancia de las ventas de diarios de mayor circulación nacional, tales como El Comercio, La Crónica, Última Hora, entre otras, donde aceptador dar entre un 15 y 20% de ganancia para los expendedores callejeros; asimismo, en 1981, se firmó un convenio colectivo con La República, donde se estableció entre un 20 y 30% de utilidad en favor de los expendedores sobre las ventas. Por último, con los diarios Extra y</p>

	Expreso, se obtuvo una ganancia de un 35%.
--	--

Nota. Elaboración propia. Extraído de Pérez (2011).

Luego de haber reseñado históricamente los aspectos más relevantes que proporcionó Pérez (2011) en el estudio realizado juntamente con la OIT sobre la economía informal, perspectiva económica que como hemos especificado se encuentra interrelacionada con los colaboradores de las plataformas digital dada la calificación de colaboradores autónomos que mantienen actualmente.

Asimismo, de lo anotado por el mencionado autor, nos queda bastante claro que sí existe un ánimo de asociarse y formar organizaciones sindicales, y que a su vez han ocurrido negociaciones colectivas históricas a pesar de que son trabajadores autónomos y la contra parte negocial pudo haberse negado justamente por la falta de regulación, debiendo aplaudir estas buenas prácticas.

En esa línea, no debemos dejar de mencionar que como en toda organización u asociación existen fortalezas y debilidades a fin de ilustrar sobre que oportunidades de mejora podrían ser alcanzadas mediante la negociación colectiva y el diálogo social, las cuales mostraremos principalmente en 2 de las organizaciones sindicales que hemos reseñado históricamente, la FETTRAMAP y la FENVENDRELPE. A continuación se presentarán cuadros comparativos en el que se señala las fortalezas, debilidades de dichas organizaciones (Pérez, 2011):

- La FETTRAMAP:

FORTALEZAS	DEBILIDADES
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Liderazgo y visión estratégica en la conducción sindical.</li> <li>• Nivel de participación y disciplina de los asociados.</li> <li>• Capacidad de Participación y concertación.</li> <li>• Participación en Comité Paritario del centro de trabajo sobre seguridad y salud.</li> <li>• Fondo Solidario de ayuda mutua para la atención en salud.</li> <li>• Fondo de Ahorro Colectivo para estabilidad laboral y préstamos.</li> <li>• Cotizaciones Regulares de los asociados.</li> <li>• Implementación de diversos y variados mecanismos de protección social.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Los mecanismos de protección social reconocidos por la Ley no se aplican.</li> <li>• La privatización y modernización de los mercados mayoristas tienden a reducir el número de trabajadores de la estiba.</li> <li>• Limitaciones para atender la demanda de organización a nivel nacional.</li> </ul>

Nota. Elaboración propia. Extraído de Pérez (2011).

- La FENVENDREL P:

FORTALEZAS	DEBILIDADES
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organización centralizadora nacional consolidada y con bases organizadas.</li> <li>• Liderazgo reconocido como la única Federación Nacional de los canillitas.</li> <li>• Marco legal de protección social que tienen desde hace más de medio siglo.</li> <li>• Caja de protección social con financiamiento del estado.</li> <li>• Capacidad de negociación con las empresas editoras para obtener márgenes de utilidad favorables para los afiliados y para adquisición de inmuebles.</li> <li>• Inmuebles propios para generar renta y dar servicios a los afiliados.</li> <li>• Acceso a formación técnica mediante convenios con institutos y universidades.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Falta de liderazgo para impulsar el cumplimiento de la ley a que los favorece.</li> <li>• Caja concentrada solo en brindar servicios de atención en salud.</li> <li>• Carencia de estrategias de comunicación de la Federación hacia sus bases.</li> <li>• Falta soporte técnico para la puesta en valor o aprovechamiento integral de sus bienes inmuebles.</li> <li>• Falta de integración y seguimiento a la administración de la Caja.</li> <li>• Falta mayor integración con las bases.</li> </ul>

Nota. Elaboración propia. Extraído de Pérez (2011).

Como se puede apreciar, estas dificultades que mantienen las federaciones de los trabajadores autónomos destacados no hacen más que evidenciar como una organización sindical comparte muchas características en cuanto a sus dificultades con una organización de trabajadores por cuenta ajena o subordinados, tales como la falta de liderazgo y la falta de integración, los cuales necesitan ser corregidos principalmente por los dirigentes sindicales para que pueda lograrse el cumplimiento de los fines y objetivos por los cuales fueron creadas estas organizaciones sindicales.

A este hecho, se le suma la normativa sobre las relaciones colectivas de trabajo, la cual como se ha descrito a lo largo de la presente investigación exonera prácticamente de la negociación colectiva a los trabajadores autónomos, teniendo ellos que negociar colectivamente siempre que su contraparte negocial lo permita.

Esta exclusión nos permite cuestionarnos indiciariamente con que empleador podrían negociar colectivamente los trabajadores autónomos partiendo

que desde una definición general no existe un empleador como sí lo hay en los trabajadores por cuenta ajena. Estos trabajadores autónomos si bien desarrollan sus servicios por cuenta propia y sin existir el elemento esencial de subordinación sobre quien se presta el servicio, es importante considerar que en muchas de las ocasiones si existe definido una empresa o grupo de empresas a la cual se presta el servicio, como es el caso de la FETTRAMAP y la FENVENDRELP, los cuales nos han demostrado que si existe una contra parte negocial en su ámbito o sector de trabajo.

De otro lado, nos encontramos con los trabajadores autónomos que no logran encontrar una contra parte negocial puesto que el servicio que prestan lo brindan a la sociedad, quienes en su calidad de consumidores finales no terminan por revestir la figura de pseudos-empleadores como sí sucede en el ejemplo anterior. Ante esta dificultad, hemos podido observar que las organizaciones sindicales de autónomos recurren a la vía de la regulación por parte del Estado para que pueda fijar una normativa mínima e indispensable que pueda contrarrestar algún tipo de precariedad que pueda coexistir en su ámbito de desarrollo.

De esta forma, se tienen a los trabajadores autónomos que encuentran a su contraparte negocial en una o más empresas y, por otro lado, tenemos al Estado que cuando no exista forma de equilibrar las situaciones precarias e informales en donde se desenvuelva el trabajo autónomo, debería ejercer su rol garantista y fijar lineamientos de orden social que cumplan las directrices de la OIT en aras de la búsqueda de un trabajo decente. Sin embargo, en nuestro país existen contrapartes negociales muy bien definidas que se resisten a la negociación colectiva como mecanismo equilibrador, argumentando que no existe un cuerpo normativo y/o regulatorio que los obligue, dejando entrever que este ejercicio solo aplicará cuando exista plena voluntad de las partes (OIT, 2002).

Con lo señalado en los párrafos precedentes, nos queda claro que en nuestro país hay un conglomerado empresarial que demuestra resistencia a la

negociación colectiva, y deja entrever ese ánimo netamente lucrativo sobre las percepciones económicas que provienen de los trabajadores autónomos.

Así pues, esta población significativa sobre los cuales no está recayendo una serie de derechos fundamentales del trabajo que, según la regulación internacional y nacional, a pesar de ser trabajadores autónomos, sí deberían tener mínimamente, como el derecho de la negociación colectiva y acceder plenamente a la seguridad social, nos coloca en este marco de investigación a fin de buscar contrarrestar estas limitaciones.

Es por ello que, continuaremos el abordaje dándole importancia en esta oportunidad al primero de estos derechos, el cual buscará reivindicar principalmente la precariedad que existe en el trabajador de las plataformas digitales en su calidad de trabajadores autónomos o cuenta propia.

## **2. La responsabilidad del Estado Peruano en materia de negociación colectiva y su aplicación en los trabajadores autónomos**

Debemos empezar delimitando el presente tema señalando que, en el artículo 28 de la Constitución Política peruana (2021) nos enuncia los derechos colectivos y señala cuál es la labor del Estado frente a ellas. Es así como, el mencionado artículo 28, establece lo necesario a fin de asegurar los derechos de auto organización, auto regulación y auto tutela en el campo de las relaciones colectivas del trabajo. Del mencionado reconocimiento constitucional, se adiciona la obligación del Estado en cuanto a la promoción y el fomento de toda forma de solución pacífica de conflictos laborales.

Asimismo, el autor Ferrajoli (2004), considera que “es importante tener en cuenta que todo derecho fundamental contiene un mandato de no lesión para el Estado y los particulares. Este mandato obliga al Estado a positivizar prohibiciones o a fin de no lesionar el derecho reconocido como garantías primarias”. (p. 10). Aunado a ello, la segunda garantía se encuentra relacionado con lo subjetivo del derecho, considera como el “deber” que, ante una violación, el Juez debe aplicar una determinada sanción.

De esta forma, habiendo descrito el cuerpo normativo nacional sobre el cual se desenvuelve principalmente la negociación colectiva, es importante realizar previamente una comparación con los pronunciamientos que se emiten sobre esta materia a nivel internacional, interamericano, supranacional y comunitario, a fin de dilucidar su tratamiento y ejercicio como derecho fundamental del trabajo en nuestro país.

### **2.1. La negociación colectiva en el ámbito internacional, interamericano, supranacional y comunitario**

Así pues, es importante reseñar el artículo 4 del Convenio 98 (1951) de la OIT, el cual, menciona que, para el fomento de la negociación colectiva, se debe adoptar toda medida que se considere idónea a las condiciones que se presentan en la sociedad nacional, con el fin de fomentar y estimular entre las agrupaciones entre empleadores y los colaboradores, el uso correcto del procedimiento de negociación voluntario, a fin de lograr una regulación justa, mediante contrato colectivos, toda condición de empleo en la que se pueda evidenciar un conflicto.

Otro aspecto por considerar es que nuestro país no tiene por ratificado el Convenio 154 (1981) sobre la negociación colectiva, el cual en su artículo 5 establece que, es necesario tomar medidas que permitan el fomento de la negociación colectiva. Para ello, es necesario que la negociación colectiva sea de fácil acceso para todo trabajador que labore en alguna rama del Convenio en mención; la negociación debe ser progresiva a fin de ser extendida a toda materia del presente Convenio, asimismo, se deben fomentar reglas para el desarrollo del mismo con el objeto de no obstaculizar el desarrollo por inexistencia de reglas.

Como se puede apreciar este último Convenio de la OIT que no se encuentra actualmente ratificado por nuestro país, nos menciona un aspecto relevante sobre la negociación colectiva, haciendo referencia que el mencionado derecho fundamental del trabajo no puede verse obstaculizado por dudas, impresiones legales o falta de regulación, lo cual nos lleva a tener un primer alcance sobre el acuerdo colectivo en los colaboradores autónomos y la insuficiencia normativa que existe en nuestro país sobre dicha materia.

Ahora bien, el Comité de Libertad Sindical (OIT) en varias oportunidades se ha manifestado sobre el derecho de la negociación colectiva y su desenvolvimiento dentro de las relaciones de trabajo. De esta manera, se acompañan a la presentación investigación los siguientes Informes emitidos por dicho órgano de control internacional:

Nota. Elaboración propia.

Informe	País	Tema	Descripción
N° 362 (Caso N° 2826) OIT (2011)	Perú	La titularidad de negociación colectiva (principios generales)	El Comité recuerda que debería estimularse y fomentarse entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo.
N° 354 (Caso N° 2684) OIT (2011)	Ecuador	La titularidad de negociación colectiva (principios generales)	El derecho de negociar libremente con los empleadores las condiciones de trabajo constituyen un elemento esencial de la libertad sindical, y los sindicatos deberían tener el derecho, mediante negociaciones colectivas o por otros medios lícitos, de tratar de mejorar las condiciones de vida y de trabajo de aquellos a quienes representan, mientras que las autoridades públicas deben abstenerse de intervenir de forma que este derecho sea coartado o su legítimo ejercicio impedido.
N° 371 (Caso N° 2988) OIT (2014)	Qatar	Trabajadores cubiertos por la negociación colectiva	En cuanto a los derechos de negociación colectiva, el Comité recuerda que sólo puede excluirse de su ejercicio a las fuerzas armadas y la policía y a los funcionarios públicos en la administración del Estado.
N° 354 (Caso N° 2668) OIT (2009)	Colombia	Trabajadores de cooperativas	Como consecuencia lógica de este derecho de asociación, debería garantizarse que las organizaciones sindicales a las que se afiliaron los trabajadores de las cooperativas puedan negociar colectivamente en su nombre con miras a fomentar y defender sus intereses.
N° 376 (Caso N° 2786) OIT (2015)	República Dominicana	Trabajadores autónomos	El Comité pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para: i) garantizar que los trabajadores autónomos puedan disfrutar plenamente de los derechos sindicales, en particular el derecho a afiliarse a las organizaciones de su elección; ii) celebrar consultas al respecto con todas las partes interesadas con el objetivo de encontrar una solución aceptable para todos a fin de garantizar que los trabajadores por cuenta propia puedan disfrutar plenamente de los derechos de sindicación para así fomentar y defender sus intereses, incluido mediante la negociación colectiva, y iii) en consulta con los interlocutores sociales interesados, identificar las particularidades de los trabajadores por cuenta propia que afectan a la negociación colectiva, con miras a establecer mecanismos específicos de negociación colectiva adecuados para los trabajadores autónomos, cuando sea pertinente.

Lo antes señalado desde el aspecto internacional, nos permite afirmar que la negociación colectiva en el campo del trabajo mediante plataformas digitales calificado actualmente como trabajo autónomo no debería tener limitado el mencionado derecho, teniendo en consideración que las particularidades en la que



se interrelaciona dicho trabajo convergen cercanamente con la economía informal, que como se ha mencionado a lo largo de la presente tesis se desenvuelve dentro de las esferas de la precariedad laboral.

En lo que respecta a la CIDH, a la cual nuestro país pertenece por formar parte de la OEA resulta imperativo enfatizar que no se ha catalogado las actividades que la libertad debe abarcar para el aseguramiento de la defensa y fomento de los intereses de los colaboradores o empleadores. No obstante, casi con certeza se reconocerá los derechos de negociación y huelga (Carballo, 2021) en la medida que, todo pronunciamiento se algún órgano de control perteneciente a la OIT, se encuentra legitimado y aceptado por la CIDH, lo cual, genera un grado elevado de credibilidad<sup>1</sup>. Asimismo, se ha proclamado por la CIDH<sup>2</sup>. Sobre la carta de la OEA, en el art. 45 literal c), se considera que, todo empleador y trabajador, ya sea que laboren en un contexto rural o urbano, poseen el derecho de poder asociarse de forma libre para su defensa y fomento de sus intereses, considerando el derecho de negociación colectiva, así como el de huelga conforme la respectiva legislación.

En el mismo orden de ideas, la CIDH (2002) ha recordado que:

Los derechos referidos a la libertad de reunión y asociación han sido catalogados como derechos civiles, los cuales brindan protección contra la interferencia arbitraria del Estado ante la asociación, siendo esenciales para la existencia de una sociedad democrática. (p. 5)

---

<sup>1</sup> El “Caso Baena y otros” fue ventilado ante la Corte Interamericana de Derechos Humanos como ante el Comité de Libertad Sindical, en el cual se reclamó una vulneración a los derechos de asociación y de reunión por haber sido uno de los motivos que generó el despido masivo sobre los afiliados de una organización sindical. En esa oportunidad, inteligentemente se utilizó ambos mecanismos internacionales como parte integrante del control de convencionalidad, precisándose que las recomendaciones emitidas por el Comité de Libertad Sindical fueron utilizadas por la Corte Interamericana de Derechos Humanos con el único fin de resolver la controversia en materia sindical y emitirse consecutivamente un fallo vinculante que pueda ejercer esa presión sobre el Estado de Panamá.

<sup>2</sup> Informe de Fondo N° 157/19, Caso 12.432, ex trabajadores del organismo judicial, Guatemala  
“párr. 83. En suma, para la CIDH resulta claro que la protección del derecho a la huelga, junto a la libertad sindical y la negociación colectiva, son pilares fundamentales para garantizar el derecho al trabajo y sus condiciones justas y equitativas al ser un derecho al que pueden recurrir los trabajadores y sus organizaciones en defensa de sus intereses económicos, sociales y profesionales<sup>63</sup>. Teniendo en cuenta que el ejercicio del derecho a la huelga consiste en la suspensión colectiva de la actividad laboral en forma voluntaria y pacífica, por lo general a efectos de lograr la obtención de algún tipo de mejora relacionada a ciertas condiciones socioeconómicas o laborales, la CIDH subraya el componente instrumental del mismo para la consecución de otros derechos fundamentales dentro del ámbito laboral, el equilibrio en las relaciones entre empleadores y trabajadores, la resolución de conflictos colectivos laborales y la materialización del respeto de la dignidad humana y los derechos laborales, es decir se convierte en cauce del principio democrático participativo dentro de la esfera del trabajo”.

No cabe la menor duda que la CIDH en representación de la OEA emite sus pronunciamientos en la misma línea de las recomendaciones que pudieran emitir los órganos de control de la OIT conformados principalmente por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) y el Comité de Libertad Sindical (CLS). Lo resaltante sobre esta sinergia es que los pronunciamientos del primero si resultan ser vinculantes (hard law) mientras que los pronunciamientos del segundo son compartidos a modo de recomendación (soft law).

Sumado a ello, debemos notar como la OIT en su calidad de organización altamente especializada en Derecho del Trabajo encuentra su vinculatoriedad y termina siendo enaltecido por la CIDH, generando que ese derecho suave (soft law) que caracteriza a la OIT se vea más robusto desde el sistema interamericano de derechos humanos.

Sabiendo el reconocimiento de las normas internacionales e interamericanas, deberá tenerse presente la óptica regional de nuestro país en cuanto al derecho de negociación colectiva. Respecto de ello, es necesario precisar que el Tribunal de Justicia de la Comunidad Andina de Naciones no ha visto causas relacionadas a la vulneración del mencionado derecho en estudio.

Sin perjuicio de ello, la Comunidad Andina de Naciones (2003) mediante la Decisión N° 545, ha establecido en su artículo 11 que el trabajador migrante andino tendrá el derecho a participar de la negociación colectiva y sindicalización, todo ello como conformidad de la legislación nacional vigente en la materia y los Convenios Internacionales a los cuales el Perú se encuentra suscrito”.

En ese orden de ideas, resaltamos la voluntad política de la CAN sobre la ciudadanía andina y el reconocimiento del derecho de la libertad sindical en su sentido más amplio, haciendo especial énfasis en nuestra normativa nacional que hemos especificado a lo largo del presente capítulo, la cual regula el derecho de sindicación, negociación colectiva y huelga. Esta interconexión comunitaria si bien es cierto no nos da mayores alcances, sí deja por sentado que lo aplicable a nivel

nacional será lo que deberá prevalecer en caso exista una controversia sobre esta materia y deba ser resuelta por su Tribunal de Justicia.

En el mismo sentido, nos topamos con la normativa comunitaria de los países miembros de la Unión Europea (UE), lo cual, si bien no aplica a nuestro país es importante tenerlos presente dado que las controversias referidas a los derechos del trabajo esenciales como el de la negociación colectiva pueden asemejarse o tener similares características partiendo de que el derecho de sindicación y negociación colectiva desde el seno de la OIT aplica a todos los países miembros de forma igualitaria, entre ellos, países de europeos y americanos, aun así no hayan ratificado los Convenio 87 (1948) y 98 (1951), por formar parte de ese núcleo duro de protección de dicha organización internacional.

De esta manera, comenzamos esta concepción europea indicando que el artículo 28 de la Carta de los Derechos Fundamentales (2000), reconoce que: “el derecho de negociación colectiva, que, en caso de litigio de intereses, el derecho a adoptar medidas de conflicto colectivo, incluyendo a la huelga, para que se pueda defender los intereses en cuestión.” (p. 3)

Así pues, Martin (2010) comparte un pronunciamiento<sup>3</sup> del Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH) en lo referido a negociación colectiva, el Derecho sindical se encuentra basado por dos directrices:

Primero, se toma en cuenta las medidas acogidas por los Estados para llevar a cabo su ejercicio; segundo, se tiene que tener en cuenta los elementos que conforman su contenido esencial. El Tribunal manifestó que, la evolución del Derecho sindical ha introducido ciertas variaciones, teniendo en cuenta lo desarrollado por el Derecho del trabajo, desde el ámbito internacional como nacional. (p. 89)

De esta manera, se determina que el Derecho de llevar a cabo negociaciones colectivas con el empleador ha llegado a ser, un elemento esencial del derecho de sindicación establecido en el artículo 11 del Convenio Europeo de Derechos Humanos. Siendo así, el Tribunal especifica que los Estados conservan

---

<sup>3</sup> Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos, *Demir y Baykara contra Turquía*, de 12 de noviembre de 2008.

su libertad para emplear, en caso de necesidad, un estatuto para los sindicatos más representativos.

Además, según lo señalado por Burgos (2018), el Tribunal de Justicia Europeo (TJUE) tuvo la oportunidad de pronunciarse sobre derechos laborales esenciales, y sobre derechos que se encuentran relacionados a la libertad sindical en cuatro ocasiones; (i) Sentencia Viking (C – 438/05), (ii) Sentencia Laval (C-341/05), (iii) Sentencia Rüffert (346/06) y (iv) Sentencia Comisión contra Luxemburgo (C – 319/06). De ellos se puede entender que el TJUE, inspirado por otros instrumentos internacionales, como en la Carta Social Europea y en la Carta de los Derechos Esenciales de la UE, aunque todavía no era vinculante, considera el ejercicio de la acción colectiva un derecho esencial tutelable como principio general de Derecho comunitario, cuyo respeto garantiza el TJUE, pero que su ejercicio puede supeditarse a ciertas restricciones<sup>4</sup>.

Habiéndose descrito los diferentes escenarios y manifestaciones de la negociación colectiva desde su enfoque internacional, interamericano, supranacional y comunitario, se estará revisando en el siguiente sub capítulo lo relacionado a la normativa nacional y como sus operadores jurídicos han interpretado este derecho de la negociación colectiva que es debatible en los trabajadores de las plataformas digitales por su calificación como trabajadores autónomos.

## **2.2. La negociación colectiva en el ámbito nacional**

Considerando los antecedentes sobre el ánimo de las agrupaciones sindicales de colaboradores autónomos en ejercer la negociación colectiva, es importante primigeniamente tener presente el sustrato constitucional acerca del derecho de la negociación colectiva en nuestro país.

Sobre lo mencionado, el Tribunal Constitucional, plasma una definición respecto a las actividades sindicales consideradas en el estrato jurídico de la libertad sindical, recaída en el Expediente N° 008-2005-PI (2005), el cual lo describe a esa capacidad autodeterminativa como el elemento necesario para

---

<sup>4</sup> Asuntos Viking (C – 438/05) y Laval (C- 341/05) apdos. 43 – 44 y 90 – 91, respectivamente.

ejerger la actividad sindical. (...) en ese sentido, se manifiesta como una declaración del derecho de asociación, permitiendo con ello su el desarrollo de su derecho a la participación política (Fundamento 26).

Asimismo, según lo señalado por Gamonal y Arellano (2018), esta protección colectiva en palabras de Américo Plá menciona que: “hay un punto de inicio: la unión de los colaboradores, y punto de culminación: el mejoramiento de las condiciones de los colaboradores. Por lo tanto, el Derecho individual y colectivo son distintos ámbitos” (p. 20). Encontrándose vinculado a buscar si se quiere brindar ese punto de iniciativa que requieren estos prestadores de servicios para el desarrollo de la sindicalización para después un acuerdo colectivo.

Asimismo, debe recordarse que el Tribunal desarrolló el definición de la negociación colectiva y el deber constitucional de promoverla, se expresa en la sentencia recaída en el Expediente N° 00025-2013-PI/TC (2016), donde se refiere que es “un derecho esencial que brinda a los colaboradores potestades para regular de forma conjunta sus intereses entorno al vínculo laboral, donde el empleador y las agrupaciones se encuentran facultados para efectuar un proceso de comunicación para concluir con un acuerdo” (Fundamento 147).

Por otro lado, el TC ha manifestado que la Constitución ha establecido un reconocimiento de la negociación colectiva y las formas de solución pacífica de los conflictos, para garantizar el Derecho al acuerdo colectivo y también promover su desarrollo. Lo señalado es desarrollado por este Tribunal, en la sentencia recaída en el Expediente N° 00261-2003-AA/TC (2003), donde menciona que si bien “esta labor de la negociación colectiva, significa, que el Estado debe promover políticas necesarias para que las partes puedan negociar de una manera libre, el Estado tiene que efectuar acciones positivas para proteger las posibilidades de ejecución y efectividad de la negociación” (Fundamento 3).

En ese mismo orden de ideas, el Tribunal Constitucional ha puesto de conocimiento que la Constitución Política encarga al Estado peruano la promoción de la negociación colectiva y de las formas de resolución de conflictos, lo que

significa no sólo se está garantizando el derecho a la negociación colectiva, sino también se está promoviendo su desarrollo.

Adicionalmente, la Corte Suprema de la República del Perú ha desarrollado lo correspondiente a la negociación colectiva en la ejecutoria suprema referida a la Casación Laboral N° 12901-2014-CALLAO (2017), donde menciona que “la libertad de asociación, la libertad sindical y el reconocimiento del derecho de negociación colectiva son de gran importancia para permitir el logro de todos los propósitos que se encuentran dirigidos a la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación” (p. 6)

Sumado a ello, debe tenerse en consideración que dentro de la normativa infra constitucional nuestra normativa sobre las relaciones colectivas del trabajo se encuentra conformada en primer orden por el Decreto Supremo N° 010-2003-TR (2007), Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas del Trabajo; luego su Reglamento aprobado mediante el Decreto Supremo N° 011-92-TR (2007); continuando el Decreto Supremo N° 014-2011-TR (2011), que modifica el Decreto Supremo N° 011-92-TR (2007) y crea el Registro Nacional de Árbitros de Negociaciones Colectivas; y, por último, la Ley N° 28806 (2020), Ley General de la Inspección del Trabajo, y su reglamento, el Decreto Supremo N° 019-2006-TR (2020); debiendo indicar que esta normativa será debatida en los capítulos a fin de dilucidar si alguna de ellas o la interacción de todas podrían abrir el camino de la negociación colectiva de los trabajadores autónomos (por cuenta propia) en nuestro país.

Así pues, debiendo analizar el ámbito infraconstitucional en cuanto a sus pronunciamientos sobre el derecho de la negociación colectiva, encontramos que la Dirección General del Trabajo (DGT) del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MINTRA) a través de la Resolución Directoral General N° 007-2012/MTPE/2/14 recaída en el Expediente N° 119072-2011-MTPE/1/20.21 (2012), señalando que la naturaleza de la negociación colectiva mantiene una naturaleza plurifuncional, y está compuesto por funciones de intercambio, gubernamental, equilibradora y pacificadora.

Como se puede observar de los extractos de la Resolución Directoral General citada en la presente investigación, es menester señalar que la normativa relacionada al derecho de negociación colectiva no puede ser interpretada de manera literal más aún si se conoce que el mundo del Derecho del Trabajo es tan versátil y cambiante como lo ha demostrado la irrupción de las tecnologías de la información y los nuevos actores digitales en una negociación colectiva. Es decir, la normativa laboral deberá sufrir un periodo de adaptación que primigeniamente tendrá resistencia por un cierto sector de la sociedad pero que después tendremos que tener en claro que la realidad que vivimos actualmente demanda que se realicen tales cambios, aunque suelen ser tan abruptos.

Otro aspecto que no deberemos dejar de lado en la presente investigación es que dentro de nuestra realidad normativa se encuentra regulado el derecho de negociación colectiva en su sentido más amplio y no causando ninguna prohibición o veda sobre un cierto sector de trabajadores, independientemente que tengan la calificación de trabajadores autónomos o cuentapropistas. Es por ello que, en el supuesto negado que la contraparte negocial de los trabajadores autónomos impida el ejercicio de la negociación colectiva, este acto deberá ser reprobado por las autoridades administrativas y judiciales con la sola finalidad de no debilitarse el desenvolvimiento del mencionado derecho fundamental.

Finalmente, en el presente capítulo debe quedar sumamente claro la regulación nacional sobre las relaciones colectivas del trabajo no ha sido suficiente ni la adecuada, más aún si estamos detectando que el impacto del fenómeno la digitalización se encuentra planteando nuevas figuras de negociación colectiva como lo sucedido con los teletrabajadores o aún más complejo con los trabajadores de las plataformas digitales que por tener la calificación de trabajadores autónomos o cuentapropistas (desde una óptica socioeconómica) tendrían negado el ejercicio de la negociación colectiva en nuestro presente nacional, debiendo precisar que sobre esta última problemática se estará dirigiendo la presente investigación.

Concluyendo el capítulo desarrollado, es posible mencionar que sin perjuicio de reconocer que, el trabajo mediante plataformas digitales pueda ser calificado hoy por hoy en el Perú, como un trabajo autónomo, se considera que este tipo de trabajo presenta matices que permiten valorar a los trabajadores como subordinados y no por cuenta ajena. Sobre estas ideas, se encontrará un mejor desarrollo en el siguiente capítulo, así como los matices evidenciados en la negociación colectiva.





## **CAPÍTULO II: LA DEBILIDAD DE LA TUTELA COLECTIVA EN LOS TRABAJADORES POR CUENTA PROPIA DE LAS PLATAFORMAS DIGITALES**

El capítulo que a continuación se desarrolla, describe entre sus líneas la digitalización de la economía, así como el uso de las plataformas digitales; asimismo, describe la ineficacia del ejercicio del derecho de negociación colectiva considerando el arbitraje potestativo y el supuesto de la inexistencia del empleador en la relación laboral con los trabajadores de plataformas digitales; por último, se ha considerado la última vía para hacer efectiva una negociación colectiva en la relación laboral considerando la plataforma digital, la cual se conoce como: El ámbito constitucional.

### **1. La digitalización de la economía y las plataformas digitales**

En la era digital, los actores económicos, digitalizan sus actividades permitiendo evidenciar que los cambios ocurridos en los últimos años, han logrado reducir significativamente las fronteras entre países e identificando vacíos legales. En este contexto, es necesario e imprescindible que los instrumentos alternativos se adapten a la realidad que se encuentra en un cambio constante (Sanguineti, 2016).

De esta forma, se debe tener presente a las nuevas formas de trabajo que de alguna forma u otra, han traído consecuencias al ámbito laboral siendo importante plasmar el verdadero panorama de la digitalización y su repercusión en la economía de estos últimos años, relacionándola de forma específica con las modalidades novedosas de una supuesta economía colaborativa, las cuales no solo llegaron para salvar un momento de crisis mundial, sino que, se han mantenido y se mantendrán por un largo tiempo (Levy, 2018)

Es así que, en estos momentos se encuentra atravesando por la “Cuarta Revolución Industrial”, en otras palabras, la “industria 4.0”, teniéndose como descripción de manera elaborada por el Ministerio de Industria del Gobierno de España, de acuerdo a lo que manifiesta la autora Carrizosa (2018), lo conceptualiza como:

la cuarta revolución industrial, la misma que está referida a aquella disponibilidad del tiempo de información de un producto, establecida por una red de datos relacionada con la capacidad para cambiar el flujo de valor en cualquier situación. Todo ello, se lleva a cabo mediante un proceso de digitalización y unificación en todas las unidades productivas. (p. 19)

Sin perjuicio de ello, es indubitable que la realidad actual ejemplifica una perspectiva versátil en cada uno de los elementos fundamentales que demarcan el devenir de las relaciones de trabajo y, en estricto, la situación laboral en el país.

A estos efectos, el autor Cruz (2017) menciona que, por lo menos se podrían destacar seis formas de modificaciones del trabajo: “La globalización que se ve reflejada en la economía, la extensión de la tecnología de información y robotización de los diversos procesos productivos, lo que corresponde es la forma en que se realiza la descentralización productiva, el mismo que se ve reflejado en el impacto que se vive en la economía y el medio ambiente; y por último, la intensificación de los flujos migratorios.” (p. 10)

Estas situaciones van en aumento y cada vez más, de una manera más célere, debiendo significar una pronta adecuación en función de las nuevas modalidades laborales y, otras que a la fecha se desconoce por ser la digitalización de la economía, siendo este un aspecto cambiante que puede otorgar una serie beneficios por los resultados positivas que brinda; por desventajas se tiene aquello que extralimita sus derechos.

Cabe mencionar que estos cambios no se encuentran direccionado a todos los sectores por igual, es por ello que no es posible poder negar que nos hallamos frente a una situación de tensión, incluyendo a las instituciones primordiales para la norma del trabajo. Las organizaciones empresariales actualmente se ven reflejadas como una organización interconectada en el mercado mediante plataformas digitales que conectan con las demás corporaciones, clientes y los productos, no obstante, de manera paradójica este entorno de hiperconectividad beneficia al aislamiento de los colaboradores como viene ocurriendo con en el

teletrabajo, que mediante plataformas “colaborativas” puede llevar a cabo el trabajo de manera efectiva (Pastor, 2018).

Según manifiesta el profesor Jesús Cruz Villalón, menciona que las variaciones tecnológicas reabren el debate que se ha creado, en base a las fronteras que hay entre el trabajo asalariado y el independiente, aumentando no solo aquellas áreas grises, sino aquello que conlleva a la emergencia (Cruz, 2017).

El establecimiento de la desregulación en el aspecto laboral se ha visto envuelta en consecuencias favorables en lo que respecta al periodo de trabajo con la vida familiar de los colaborados, siendo de esa forma brindar una mayor productividad y competitividad al ámbito empresarial. Por otro lado, estas formas nosiempre influyen de manera positiva a las nuevas modalidades de organización del trabajo, como se viene observar en la actualidad (Mora, 2020).

Así pues, resulta importante dar a conocer que estas nuevas formas de manifestaciones de trabajo han ocasionado mucha polémica en cuanto al tratamiento del Derecho del Trabajo, justificándose en que la flexibilidad laboral es el requisito que permite efectuar un trabajo de manera independiente que genera una contribución económica aceptable (Mora, 2020).

Como se manifestó anteriormente, esta permisibilidad laboral no es un instrumento creado con la finalidad de airar su aplicación en el Derecho laboral, pero lastimosamente se ha podido identificar que hay determinadas maneras de que el trabajo ciertas rigideces laborales, siendo un desamparo para las relaciones de trabajo individuales como colectivas, debiendo tenerse en cuenta que, por la propia condición de inflexibilidad, permite en la práctica se lleven a cabo diferentes comportamientos por parte de los empleadores, vulnerando preceptos normativos laborales (Bustamante, 2019).

Bajo este punto de vista, es necesario indicar que no se puede permitir que los Estados empleen la permisibilidad laboral y la ejecución de los objetivos empresariales para menoscabar de manera indirecta los Derechos labores que comúnmente vienen existiendo en el ámbito del trabajo. Se ha evidenciado, que se

ha normalizado estos hechos en la nueva era digital, no tomándose la preocupación del caso (Mora, 2020).

Siendo así, este tipo de transformaciones no se encuentran en los estándares laborales de buenas prácticas del trabajo, apreciándose en las vertientes de las relaciones colectivas, de modo que las actividades sindicales se ven obligadas a alinearse a este nuevo contexto, del modo, que el acuerdo colectivo manifiesta el impacto de los cambios que se ocasiona en las organizaciones y en los ámbitos productivos (Cruz, 2017).

Esta verificación, admite que el futuro del trabajo tendrá más variaciones en los próximos años, por lo que único que queda es continuar la industria que se presenta, siendo muy cautelosos. En ese sentido solo queda abordar el fenómeno corporativo de la “uberización”, que pone en cercanía con las tecnologías de información y comunicación (Mora, 2020).

Para comenzar se analizará el vínculo cercano que existe entre los colaboradores por cuenta propia de las plataformas digitales y el derecho laboral, estableciendo como principal fenómeno corporativo a la uberización, siendo aquella conocida como la revolución corporativa, donde la plataforma virtual se observa como un simple “centro de encuentro” entre los usuarios con los colaboradores (Arce, 2020).

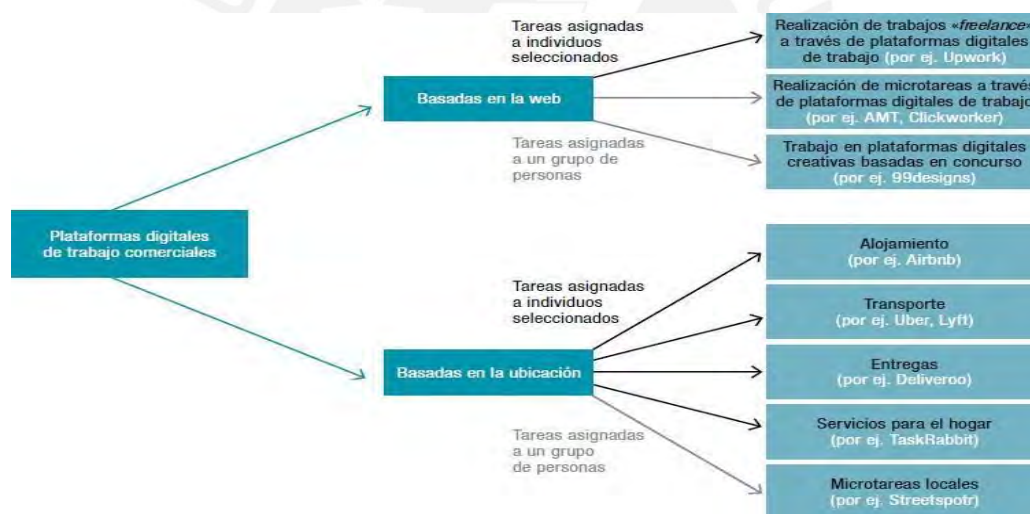
Esta economía colaborativa tiene diferentes denominaciones, tales como: “economía compartida” –sharing economy–, “consumo colaborativo” –collaborative consumption–, “economía bajo demanda” u “on demand economy” y otros como “peer to peer economy” –economía de igual a igual–, “gig economy”, “crowdsourcing offline” o “crowdwok”, dentro de estos, el que se aplica al servicio de transporte urbano de pasajeros –ride sharing– y de la mano de esta última denominación se deriva el término “Uber Economy” que se relaciona con aquella plataforma virtual que permite vincular usuarios que buscan un servicio de transporte urbano (Gallardo, 2018).

De esa forma, es de importancia manifestar que las plataformas digitales de trabajo son el sostén de diferentes tareas (Gráfico N° 01). Algunos son

plataformas digitales de trabajo online que determinan tareas a una agrupación de sujetos o de manera directa mediante plataformas digitales de trabajadores freelance en donde los labores suelen ser de una duración larga (por ejemplo, Upwork).

Además, hay plataformas de trabajo orientadas a la ubicación y en app informáticas, en donde la mayor parte de las labores se designan a sujetos determinados (por ejemplo, transporte, entregas y servicios para el hogar) y son poco las labores que se designan a una agrupación de individuos (por ejemplo, la realización de microtareas locales) Berg et al. (2019).

**Gráfico N° 01**  
**Categorización de las plataformas digitales**



Nota. Elaboración propia. Extraído de Berg et al. (2019)

Por consiguiente, el autor Howe (2006), refiere que “esta nueva forma de negocio trata en dar una prestación de servicio, de forma tradicional efectuado por un colaborador, y descentralizarla hacia un indefinido, que comúnmente un alto número de individuos acuden a la convocatoria.” (p. 3)

De esa manera, las nuevas corporaciones de base tecnológica, en inicio, se restringen a colocarse en comunicación con el usuario en lo que respecta a una asistencia de servicios con la persona que ha realizado finalmente el servicio. Este

nivel de desconcentración productiva no podría darse sin la tecnología que se tiene actualmente. Las organizaciones se conectan mediante la producción de una plataforma virtual se en la cual los usuarios van hallar la manera directa de comunicarse con la corporación proveedora de los servicios (Todolí, 2015).

No obstante, este tipo de organizaciones que son titulares de estas plataformas virtuales manifiestan ser una única base de información donde usuarios y usureros de servicios pueden hallarse, permitiendo de esa forma la calificación de los colaboradores como independientes. De esta manera, con la inaplicación de las protecciones concedidas por el Derecho del Trabajo, específicamente por la desaplicación del salario del acuerdo, el cliente mediante sus plataformas, se puede tener el servicio a menos precio (Todolí, 2015).

Es relevante indicar que estas nuevas modalidades de trabajo no solo son consideradas por los dirigentes de las plataformas virtuales como “uber”, “cabify”, “beat”, “easy taxi”, a manera de principales actores; sino también por los repartidores o riders de las famosas corporaciones transnacionales como “glovo”, “pedidos ya”, “rappi”; que, por su índole de actividades que reciben encargos mediante una plataforma digital (Mora, 2020).

Esta descentralización productiva ha ocasionado resultados positivos y negativos en la sociedad, sobre todo aquellos que ejecutan estas actividades de una plataforma digital, basándose que mencionada independencia se basa en un sistema de comunicación móvil que soluciona el acercamiento mediante una intermediación virtual entre los usuarios y el trabajador que brinda el servicio, no existe ninguna subordinación con el dueño de la plataforma digital (Mora, 2020).

Se puede decir que existe una gran variedad de suposiciones sobre las condiciones que se vincula a la plataforma digital, sobre el sujeto que recubre el equipamiento y los instrumentos que se emplean para su efectivización del servicio, la ubicación satelital, el modo de designación de las tareas o el pedido de los usuarios, el monto final que se establece por los servicios ofrecidos al destinatario, el modo de cobro y pagos que se hace a quienes realizan la actividad, la programación de los pedidos que demanda horas y días, la

posibilidad de que sea cancelado y las consecuencias que ello puede generar (Mora, 2020).

En esa línea, se evidencia una relación de dependencia que, de una manera u otra, el titular de la plataforma digital y el colaborador independiente se requieren para la concretización para el mencionado negocio. Al respecto, es trascendental delimitar las teorías que existen dentro del ámbito de los colaboradores de las plataformas digitales, debido, que en la jurisprudencia hay determinado sector que se ha inclinado en abordarlos como trabajadores independientes, así como también trabajadores asalariados (Mora, 2020).

De esta forma, la primera postura que hay se encuentra más ligada a la actualidad, que es el trabajador independiente o autónomo, es el famoso colaborador independientes de las plataformas digitales, lo cual se estaría base a lo vinculación de carácter civil y, no existiendo ningún indicio de laboralidad que amerite un registro en el Derecho del Trabajo.

Se presentará una serie de sentencias extraídas del Informe Temático “Desmontando el modelo: litigio laboral frente a plataformas digitales”, elaborado por ILAW (2021). Estas decisiones nos muestran como los tribunales de justicia a nivel mundial se encuentran resolviendo de distinta forma, quienes son los demandantes y que derechos suelen reclamar los colaboradores por propia cuenta de las plataformas digitales:

Fecha	País	Demandante	Demandado	Derechos reclamados	Instancia	Decisión
19/02/2021	Reino Unido	Grupo de trabajadores (conductores)	Uber	Reconocimiento laboral	Corte Suprema	Existe relación laboral
16/02/2021	Holanda	Federación del Movimiento Comercial Holandés (repartidor)	Deliveroo	Reconocimiento laboral	Tribunal de Apelación de Amsterdam	Existe relación laboral
17/12/2020	Estados Unidos de América	Colin Lowry (conductor)	Uber	Seguro de desempleo	División de Apelación de New York	Existe relación laboral
5/10/2020	Chile	Alvaro Felipe Arredondo Montoya (repartidor)	Pedidos Ya	Despido injustificado	Tribunal de Apelaciones de Concepción	Existe relación laboral, pago de indemnización por despido y reintegro de beneficios sociales
25/09/2020	España	D. Desiderio (repartidor)	Glovo	Despido injustificado	Tribunal Supremo de España	Existe relación laboral
3/06/2020	Uruguay	Esteban Queimada (conductor)	Uber	Reintegro de beneficios sociales	Tribunal de Apelaciones de Trabajo	Existe relación laboral y reintegro de beneficios sociales
22/04/2020	Reino Unido	Sr. B (repartidor)	Yodel	Reconocimiento laboral	Tribunal de Justicia Europeo	No existe relación laboral
21/04/2020	Australia	Amita Gupta (repartidor)	Uber Eats	Despido injustificado	Comisión de Trabajo Justo	No existe relación laboral
21/04/2020	Italia	Yiftalem Paris (repartidor)	Just Eat	Equipos de protección personal (COVID-19)	Tribunal Ordinario de Florencia	Existen obligaciones de seguridad y salud en el trabajo
4/03/2020	Francia	Sr. X (conductor)	Uber	Indemnización por despido	Cámara de Trabajo del Tribunal de Casación	Existe relación laboral, pago de indemnización por despido y reintegro de beneficios sociales
25/02/2020	Canadá	Sindicato Canadiense de Trabajadores Postales (repartidor)	Foodora	Derecho de sindicalización	Consejo de Relaciones Laborales de Ontario	Existe relación laboral y derechos de sindicalización
5/02/2020	Brasil	Marcio Vieira Jacob (conductor)	Uber	Despido injustificado	Tribunal Superior de Trabajo	No existe relación laboral
23/01/2020	Italia	Grupo de trabajadores (repartidores)	Foodora	Despido injustificado	Tribunal de Casación (Corte Suprema)	No existe relación laboral pero si deben tener protección
28/08/2019	Brasil	Denis Alexandre Barbosa (conductor)	Uber	Reposición + Daños materiales	Tribunal Superior de Trabajo	No existe relación laboral
12/07/2019	Australia	Rajab Suliman (conductor)	Uber	Despido injustificado	Comisión de Trabajo Justo	No existe relación laboral
5/12/2018	Reino Unido	Sindicato de Trabajadores Independientes de Gran Bretaña (repartidores)	Deliveroo	Derecho de sindicalización	Tribunal Superior de Justicia	No existe relación laboral y tampoco tienen derechos colectivos
28/11/2018	Francia	Sr. B (repartidor)	Taket Eat Easy	Despido injustificado	Cámara de Trabajo del Tribunal de Casación	Existe relación laboral
16/11/2018	Australia	Joshua Klooger (repartidor)	Foodora	Despido injustificado	Comisión de Trabajo Justo	Existe relación laboral, pago de indemnización por despido y reintegro beneficios sociales
11/05/2018	Australia	Janaka Namal Pallage (conductor)	Uber	Despido injustificado	Comisión de Trabajo Justo	No existe relación laboral
8/02/2018	Estados Unidos de América	Raef Lawson (repartidor)	Grubhub	Reconocimiento laboral	Tribunal de Distrito de los Estados Unidos para el Distrito Norte de California	No existe relación laboral
12/01/2018	Sudáfrica	Sindicato Nacional de Trabajadores del Servicio Público y Afines (conductor)	Uber	Despido injustificado	Tribunal Laboral de Sudáfrica	Anulo sentencia previa que declaró la existencia de una relación laboral
21/12/2017	Australia	Michail Kaseris (conductor)	Uber	Despido injustificado	Comisión de Trabajo Justo	No existe relación laboral

Nota. Elaboración propia. Extraído de ILAW (2021).

En base a lo precisado anteriormente, es importante extraer las particularidades aplicables a este fenómeno corporativo ejecutadas por el profesor Gauthier, quien es citado por Gallardo (2018), el cual, de forma descriptiva enuncia que, haciendo referencia al caso Uber, se considera que es una forma de ofrecer servicio de transporte a terceros; dicha empresa no presta servicios de forma directa por ello no se considera como empresa transportista; los contrato de



servicio se realizan entre el proveedor del Transporte y quien solicita el servicio por una app; por ello, la empresa Uber, se considera como un mero intermediario entre el proveedor y el usuario; a pesar de ello, la empresa cobra por el servicio prestado; la calidad del servicio es responsabilidad del proveedor de transporte; la empresa no acepta algún comportamiento negativo o negligencia por parte del proveedor; por último, si existiese algún reclamo, estas son dirigidas al mismo proveedor.

De acuerdo a la jurisprudencia, las plataformas digitales no significa actos de subordinación hacia aquellos colaboradores por cuenta propia, viene generando una preocupación la precariedad laboral, pues se evidencia un desarrollo limitado de los reglas dadas por el Derecho de la Seguridad y Salud, puesto que, se concibe una falta de contratación de seguros de vida o accidentes, tal como se regula en Argentina, que mediante la Ley norma aquellas actividades de los repartidores, mensajeros o delivery, no priorizando el reconocimiento laboral o una figura híbrida que permita dinamizar este nueva organización del trabajo (Mora, 2020).

Luego de examinar estas proposiciones, es evidente que hay dos teorías diferentes que necesitan ser analizadas y unificar en el ámbito legislativo, más aún si se demuestra aspectos de laboralidad que podría estar eludiendo una relación laboral y de esa forma exonerar obligaciones laborales, creando así un edén laboral. De igual relevancia, es necesario manifestar que hay legislaciones de la región y de Europa, que se viene realizando estos hechos, por lo que se ha conocido reclamos al respecto (Mora, 2020).

Por las razones demostradas, se ha predispuesto por la línea de lo indicado por los colaboradores de las plataformas digitales, quienes inicialmente manifiestan que esta forma de trabajo evidencia la opresión laboral, infringiendo lo establecido por la OIT sobre un trabajo decente; ha proporcionado componentes de un juicio razonable que hace pensar que se está ante colaboradores por propia cuenta de dependientes. Estos indicios de laboralidad evidencian la interdependencia que hay entre la marca de la plataforma digital y el colaborador,

la determinación de la tarifa y la comisión por la prestación del servicio, el hecho de ser el propietario de la oferta del servicio para posteriormente intermediarlo por un aplicativo móvil, establece una ruta hay reglas aplicables al servicio, en el cual, el usuario exigir su cumplimiento al trabajador de la plataforma digital (Mora, 2020).

En otras palabras, la uberización como un fenómeno corporativo se viene tratando en una gran parte de los países en el mundo como una problemática, de que, si serán o no colaboradores dependientes o independientes. Esta controversia ha dado mucho que decir, debido que la posición y fundamentación ha dado un sentido común en la economía social del ámbito laboral (Mora, 2020).

Es de importancia explicar el fenómeno corporativo de la subcontratación, que ha sido causando de diversos cambios, principalmente de la clase proletaria, que tuvieron que irse de la corporación principal para después ser traspasado a una empresa especializada. Se pudo observar, mediante diferentes investigaciones que se afectó las remuneraciones, la estabilidad laboral Y el Derecho a la sindicación (Mora, 2020).

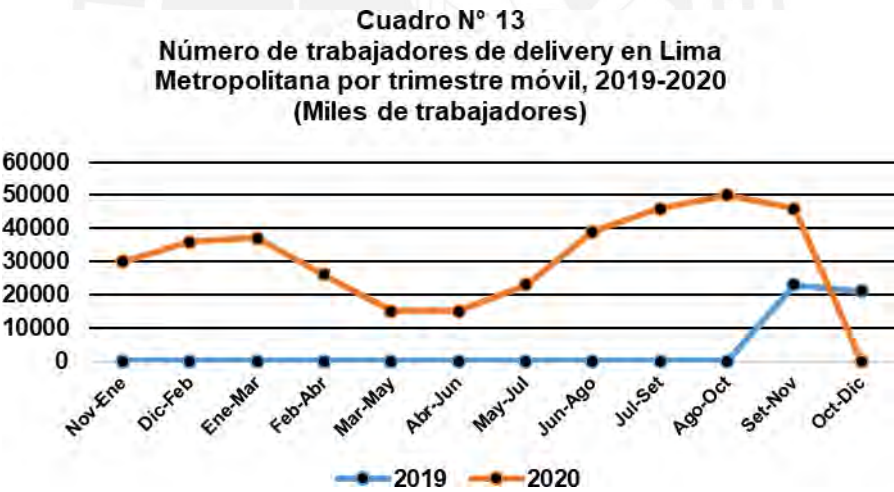
Este hecho sin antecedentes, se reflejó al antiguo modelo de comercio fordista que centraba todo el esfuerzo del trabajo en una sola organización, generando de esa manera la subcontratación. Esta precarización laboral, en una opinión propia, es una opresión a los derechos laborales de los colaboradores, debido que los indicios de laboralidad que evidencian, es claramente un vínculo de trabajo (Mora, 2020).

Lo manifestado, se empeora con el desinterés que ha evidenciado los titulares de las plataformas digitales en hallar ese equilibrio que el Derecho del Trabajo brinda. Este desinterés tiene su fundamento en los efectos económicas que deviene del reconocimiento laboral y sindical, transformándose en la primordial razón, en el cual, los propietarios de las plataformas digitales trataran de eludir ese reconocimiento laboral (Mora, 2020).

Aunado a ello, es importante resaltar lo señalado por Dinero (2021) en su sitio web “Observatorio de Plataformas Perú”, quien nos informa que el 1.1% de la

Población Económicamente Activa (PEA) en Lima Metropolitana se dedica a brindar servicios de reparto a domicilio mediante plataformas digitales, debiendo tener presente que en el trimestre móvil setiembre-octubre-noviembre del 2020, el 52% de trabajadores de delivery eran del sexo femenino, siendo adultos jóvenes (el 50% tenía menos de 30 años) y el 71% solo tenía secundaria completa a menos. El crecimiento de esta labora se ha debido a las medidas impuestas por el Estado.

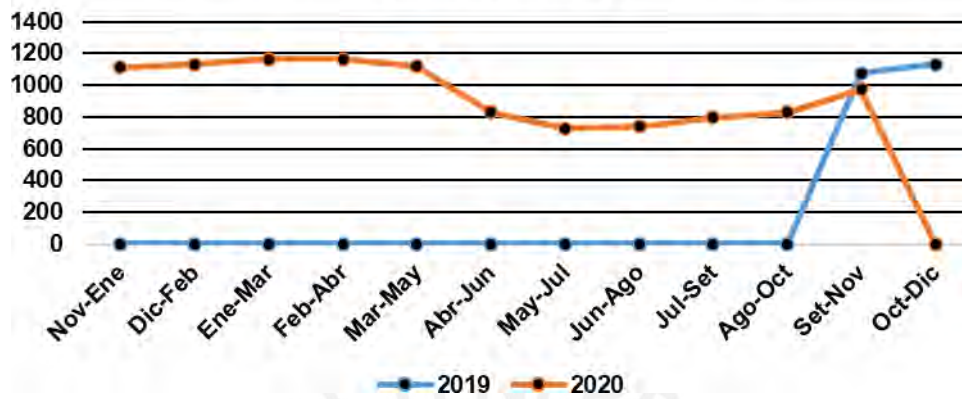
Es así que, en referencia a la información brindada por la Encuesta Permanente de Empleo del INEI, establece que el trimestre móvil setiembre-octubre-noviembre de 2020, unos 46 mil individuos decidieron dedicarse al servicio de delivery en Lima Metropolitana, 9 mil comenzó antes de iniciar la pandemia por la Covid-19 (marzo 2020). Que, a diferencia con el trimestre del año previo, el trabajo de delivery aumentó un 98%. El trabajo en el resto de las actividades disminuyó al 17%, manifiesta el INEI (Dinegro, 2021).



Nota. Extraído de INEI (2020).

Asimismo, la fundadora y directora del “Observatorio de Plataformas-Perú”, Dinegro (2021), nos comparte datos interesantes acerca del ingreso mensual de los trabajadores de reparto a domicilio en Lima Metropolitana durante los años 2019-2020, los cuales deberán ser tomados en cuenta al momento de la evaluación del porque sería necesaria el ejercicio de la negociación colectiva en las plataformas digitales.

**Cuadro N° 14**  
**Ingreso mensual de trabajadores de delivery en Lima**  
**Metropolitana por trimestre móvil, 2019-2020**  
**(Soles corrientes)**



Nota. Extraído de INEI (2020).

Sumado a ello, es importante lo manifestado por el Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH), mediante el caso *Barbulescu*<sup>5</sup> estableció la doctrina entorno a los mecanismos de control del empresario y desenvolvimiento de la vida personal del colaborador (Peña, 2019), debiendo vincular lo manifestado con esa sumisión virtual que hay entre los propietarios de las plataformas digitales y los colaboradores independientes del mismo.

Acorde a ello, es preciso referir que los organismos de justicia aceptan las tesis de que las personas que laboran en plataformas digitales son merecedoras de pertenecer a los lineamientos que se persiguen en el derecho del trabajo. Tomando en cuenta lo dicho por el Tribunal Superior de Justicia de Asturias mediante la Sentencia N°1818/20196 de fecha 25 de julio del 2019, en la cual se ha emitido una decisión que ha traído consigo el reconocimiento de la relación laboral en este ámbito, remarcando tres formas para su tratamiento: i) la plataforma y la marca como mecanismos para la producción; ii) la dependencia que exige para unirse a estas plataformas; y, iii) la sustituibilidad de los trabajadores (Todolí, 2015).

<sup>5</sup> La primera STEDH (Sección 4ª). Caso *Barbulescu c. Rumania*, de 12 de enero de 2016. La segunda STEDH (Gran Sala) asunto *Barbulescu c. Rumanía*, de 5 de septiembre de 2017.

Bajo este contexto, se ha creído conveniente tomar en cuenta la formación de estos vínculos comerciales para posteriormente relacionarlo con los lineamientos del derecho laboral. Todo ello, viene siendo promovido por algunos Partidos Políticos del anterior y el actual Congreso de la República, tomando partida con la participación de los diferentes grupos políticos, mediante la presentación de diversos proyectos de ley, siendo uno de estos, el Proyecto de Ley N° 7567/2020-CR (2020), el mismo que busca garantizar las condiciones mínimas de trabajo, asimismo, el Proyecto de Ley N° 018-2021-CR (2021), que busca el reconocimiento de beneficios sociales a los trabajadores de mensajería y movilidad mediante plataformas digitales”.

Teniendo en cuenta ambos proyectos de ley, se han planteado temas como el reconocimiento de los prestadores de asalariados y no independientes, estableciendo una preeminencia de los requisitos previos a la admisión a convertirte en un socio colaborador, los mismos que se han desarrollado mediante un aplicativo digital, siendo vital en este tipo de negocio la publicidad y/o marketing, puesto que, sin ella lamentablemente no sería tan rentable este negocio (Mora, 2020).

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, emitió la Resolución Ministerial N° 272-2019-TR (2019), con la finalidad de crear un grupo de trabajo, el mismo que se ha ceñido a debatir la problemática de las plataformas, como medida para plantear una serie de condiciones que mejoren su tratamiento. Acorde al contexto actual a causa del COVID-19, se ha dado lugar al pronunciamiento del Informe Final, destacando la participación de los representantes sindicales, tomando en cuenta además lo advertido por la OIT en lo que respecta a la precariedad laboral que se vive día a día con el colectivo de trabajadores (Mora, 2020).

Asimismo, dentro del informe se desataron las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical de la OIT, en lo que respecta al derecho de sindicación, estableciendo que se le debe reconocer el derecho a la libertad sindical y a la

negociación colectiva, debido que, los únicos que se encuentran excluidos de este derecho son los miembros de las fuerzas armadas y la policía (Mora, 2020).

En la Resolución Ministerial N° 163-2020-PRODUCE, se dio a conocer el Protocolo sanitario de operación ante el COVID-19, sindicando el inicio gradual del comercio, dándose a conocer una serie de obligaciones a seguir por parte de los repartidores a domicilio, indicándose el único objetivo de imponer medidas para esta categoría de trabajadores. Estas medidas ponen en evidencia los actos de subordinación que el propio Gobierno, los cuales de manera indirecta se estarían reconociendo y reflejando a las cuales ambas partes deberían sujetarse (Mora, 2020).

En ese sentido, debe plantearse como objetivo que el empleo mediante las plataformas digitales crezca cada vez más, asimismo, se debe tener en consideración las palabras del maestro Cruz (2019), quien en una de sus recientes conferencias expuso que el mediático está haciendo su trabajo en una bicicleta y, del otro lado se encuentra con quien se ejerce comunicación, sea un empresario cliente o sea un empleador. De esta forma, es necesario mencionar que nos encontramos ante una relación laboral al mencionar a los trabajadores por cuenta propia dependientes de las plataformas digitales; cuestión que se reglamentará con el pasar de los años.

Independientemente de ello, es importante precisar que esta nueva organización del trabajo mediante plataformas digitales tiene una serie de características especiales que como hemos podido apreciar mantienen un atractivo especial por parte de todos los partícipes en su puesta en marcha. Por un lado, tenemos a la propia plataforma digital que a través de un software se encarga de acercar a los consumidores con un servicio de transporte o un servicio de reparto a domicilio, exonerándose de sus cargas sociales en virtud de que es una intermediadora comercial y no se encuentra ejerciendo control y/o actos de subordinación frente a los trabajadores por cuenta propia dependientes que participan del mencionado sistema de negocio. De otro lado, están los trabajadores por cuenta propia que dependen económicamente de la plataforma

digital, los cuales en su mayoría sopesan las condiciones de trabajo precarias con la flexibilidad y pseudo autonomía que les permite equilibrar su vida familiar con el trabajo.

Sobre lo anterior, se observa que los actores principales del trabajo mediante plataformas digitales aparentemente desearían continuar bajo el mismo esquema de trabajo dado que de lo contrario existiría el gran riesgo de que pueda desaparecer el mencionado modelo de negocio por terminar siendo excesivamente oneroso para los dueños de las plataformas digitales en caso de que se termine por reconocer que existe una relación de trabajo. Es por ello que, adelantándonos a lo que podría ser la solución en aras de contrarrestar las precariedades que coexisten sobre los trabajadores por cuenta propia dependientes y mantener el desarrollo de la industria digital, compartimos la idea de que ello podría lograrse a través de dos formas (Saenz, 2019):

La autorregulación vía negociación colectiva, teniéndose en cuenta que las dinámicas de estas organizaciones hacen complicado la existencia de una representación unificada, debiendo obtenerse de manera eficaz la representación de los colaboradores. De lo contrario, cualquier manera de autorregulación significará una regulación unilateral por parte de la plataforma digital, con las consecuencias que conlleva, tanto en derechos y garantías de los colaboradores por propia cuenta propia dependientes; o,

Crear una relación laboral especial en nuestro, teniéndose como claros ejemplos la contratación de artistas en espectáculos, deportistas profesionales, entre otros. En esos supuestos, existen motivos claros y suficientes para justificar desde el principio de igualdad la desigual de tratamiento, por lo propio que de la regulación distinta que hay.

De esta forma, el vínculo laboral debería partir desde su aplicación a los colaboradores que prestan servicios mediante plataformas digitales. Tratando de proteger Derechos básicos que no impidan el correcto desarrollo de la industria, garantizando los procedimientos de representación de los colaboradores con el fin de permitir una autorregulación.

Siendo así, pretenderá resolver mediante el presente estudio, que, desde una posición de la doctrina se le trata como un colaborador independientes o locadores, hallando suficientes justificaciones que les permite ejercer la negociación colectiva, conociéndose en nuestra legislación como trabajadores asalariados.

## **2. La ineficacia del ejercicio del derecho de negociación colectiva**

Con el pasar del tiempo, los vínculos laborales se han podido visualizar con el transcurso de los años que, las agrupaciones de trabajo comunes, en donde el empresario centraba todo su esfuerzo de trabajo en una sola corporación y con ello la existencia de la organización sindical, ha sido invadidas por el fenómeno de la tercerización, que viene demostrando que lo medios aún tienen retos por enfrentar (Mora, 2020).

Esto puede verse visualizar en las plataformas digitales que preexiste una inseguridad laboral para los colaboradores independientes, haciendo desmerecer la dignidad del grupo de colaboradores por las limitaciones que ha establecido el ordenamiento laboral (Mora, 2020).

Si bien se sabe, en nuestra legislación, este fenómeno empresarial ha servido para contrarrestar el desempleo. No obstante, se tiene como contrapartida la concurrente evasión de los derechos esenciales del trabajo, mucho más, cuando particularidades primordiales que guardan de manera cercana una similitud con los colaboradores asalariados, cuando se ha advertido que hay una norma internacional de la OIT que no separa a los colaboradores autónomos para constituir un sindicato, para posteriormente acceder a la negociación colectiva, para generar una igualdad, ante la desigualdad que se vive (Mora, 2020).

Sin menoscabar de ello, este fenómeno empresarial ha otorgado una serie de ideas y sucesos importantes para el país de Europa, visualizándose las limitaciones establecidas restricciones a los trabajadores, facilitando normas que ha significado un obstáculo para el desarrollo de la sindicación y la negociación colectiva.



Cuando aparecieron las plataformas digitales, se ha colocado ante una situación económica y tecnológica sin antecedentes, en donde se pudo identificar que hay falencias normativas que se tiene que subsanar y complementar para un futuro de los ordenamientos laborales en todas las legislaciones, teniéndose como un instrumento legal primordial para el dialogo social (Mora, 2020).

Este tipo de modalidad presenta complicaciones, puesto que no se evidencia el elemento primordial de la subordinación; por lo tanto, su separación con el derecho de sindicación y con la negociación colectiva, que buscan dar una respuesta de forma temporal, empleando métodos alternativos de autoorganización (Mora, 2020).

Como se puede evidenciar, esta complicación por parte de las organizaciones sindicales de ser visibles en las plataformas y orientar la acción colectiva ha dado inicio de un movimiento de autoprotección colectiva para quienes laboran mediante ellas, teniendo en cuenta otras legislaciones como España e Italia. Los “riders” de la plataforma digital de reparto a domicilio, luego se tiene a Asorider, quienes representan a mensajeros que laboran a diferentes corporaciones autónomos (Domínguez, 2019).

Es importante comentar sobre la paralización de los colaboradores de servicios de diferentes plataformas digitales en Brasil, lo cual tuvo como principal medida la paralización de las plataformas digitales, además, se realizó una marcha social los ciudadanos están sujetos a tratos indignos, entonces deben adecuarse todas las condiciones laborales que garanticen un trabajo digno y un respeto a los principios y derechos fundamentales del trabajo (Vitor, 2020).

En la misma línea, se ha podido determinar que pese a las limitaciones, la participación colectiva que se sufre en estos escenarios y las diferentes restricciones de carácter jurídico que se aprecian en las diferentes plataformas digitales han logrado la satisfacción en algunos sus pretensiones colectivas (Mora, 2020).

En el caso de nuestro país, se encuentra fragmentada e independiente, en el cual no se ha buscado un equilibrio social en la participación de los trabajadores, por tanto, los trabajadores están sometidos a reglas impuestas por los titulares de las plataformas digitales, siendo determinantes para imponer limitaciones a la sindicación y negociación colectiva, de igual manera, se encuentra ligada a tasas de sindicalización las cuales han ido disminuyendo desde que la descentralización productiva llegó al Perú (Mora, 2020).

En la misma línea, lo desarrollado por el grupo de trabajo, se ha centrado principalmente en la problemática sobre las condiciones de empleo, observándose que este grupo ha tomado en cuenta a una asociación de trabajadores autoorganizada directamente relacionada con las plataformas digitales, contándose con la participación de la Asociación de Motociclistas del Perú (ASMOPE), que conocen respecto de la problemática que de alguna manera conocen sobre el caso en cuestión (Mora, 2020).

Es relevante tener en cuenta lo sugestivo que resulta ser el activismo sindical en el país, por tanto, resulta importante tener en cuenta lo urgente que es la realización de múltiples campañas de difusión, tomando en cuenta que no son los únicos que podrán otorgar un equilibrio teniendo en consideración que los actores políticos demorarán en regular esta modalidad de trabajo (Mora, 2020).

Siendo así, se demuestra que esta modalidad de trabajo tiene una serie de problemas que van desde el reconocimiento de los derechos de sindicación y negociación colectiva hasta la sombra de ser nombrados como trabajadores asalariados; permitiendo que el legislador pueda establecer una importancia debida a los cimientos establecidos en el país sobre esta modalidad de trabajo (Mora, 2020).

Por el contrario, resulta ser compleja, dado que, no se puede afirmar que la respuesta no se funda sobre la base de una reglamentación estatal que ponga fin a la precariedad laboral, sin duda, esta complejidad va a guarda relación con los sectores empresariales que coexisten en esta sociedad, incidiendo en el plano

económico dejando de lado el carácter social que propugna el Derecho Laboral (Mora, 2020).

La sindicación y la negociación colectiva en el plano nacional resultan poco asimilables en lo que respecta a su aplicación en las plataformas digitales, asimismo, en países como Uruguay o Francia, el derecho laboral ha sido un punto de su agenda primordial en las políticas públicas, orientándose a ser el sendero que genera una eficacia significativa en el sendero que dé lugar a la protección del derecho de sindicación y negociación colectiva (Mora, 2020).

La agenda de un país aborda los problemas que se suscitan en la sociedad, en ese sentido, su abordaje debe estar ligado a la necesidad del bienestar común para que pueda ser regulado e implementado. En nuestro caso particular, se evidencia una precariedad laboral en lo que respecta a las plataformas digitales, por tanto, deben replantearse la norma en esta materia para abarcar una reglamentación que tenga como objetivo central permitir el acceso de los derechos colectivos del trabajo que desempeñan labores por su propia cuenta, suceso que en definitiva le daría una solución inmediata a lo que viene discutiéndose en el presente (Mora, 2020).

En vista de ello, es innegable que no exista un cuestionamiento sobre los lineamientos señalados por la Unión Europea (UE) para establecer una regulación sobre las diferentes situaciones de índole legal que suelen por lo general escabullirse en las reglas del derecho tradicional. Por tanto, esta regulación respecto a los servicios de las plataformas digitales ha previsto una obligación por parte de los responsables de estos canales digitales, debiendo tener esta figura un carácter gratuito y resuelto en un plazo razonable (Mora, 2020).

Respecto a lo dicho, es preciso comentar lo ocurrido en Buenos Aires, lugar donde se aprobó la Ley 0071-2020, la cual reguló la actividad desempeñada por los repartidores, obligándolos a tener un domicilio en la ciudad de Buenos Aires y a su vez las plataformas digitales contraten en favor de los prestadores de servicios, otorgándoles seguro contra accidentes de trabajo, de vida, de responsabilidad civil, y por accidentes personales (Blanco, 2020).

Bajo este contexto viene, generándose un escenario bastante alentador originándose un escenario donde existe una regulación mínima sobre aspectos de la connotación jurídica laboral en las plataformas digitales; siendo estas, el acceso al derecho de seguridad y salud en el trabajo, el derecho a un ingreso digno, y, al establecimiento de una jornada máxima de trabajo. No obstante, no se ha mencionado nada sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva, dando lugar a la negativa a los trabajadores que puedan solicitar mayores derechos sobre los titulares de las plataformas digitales (Mora, 2020).

De acuerdo a ello, muy por el contrario, los países de Francia e Italia, se ha establecido el reconocimiento de los prestadores de servicios el derecho de sindicalización para crear un espacio entre los actores en aras de mejorar el sistema, por tanto, no debe tenerse el pensamiento si la tecnología digital impulsa una mayor autonomía<sup>6</sup>.

Sobre la base de lo comentado, es necesario que se le reconozca a los trabajadores asalariados su derecho de sindicalización, debido que por la forma de esta modalidad de dificulta enormemente la penetración del sindicalismo dado que los trabajadores se encuentran aislados de sus compañeros de trabajo, y la comunicación que mantienen con la empresa es casi exclusivamente virtual, por tanto, se demuestra una pérdida de su identidad colectiva (Valle, 2020).

Sobre ello, debe tenerse en cuenta que esta libertad de asociación relacionada con el derecho de sindicación debe admitirse libremente sin que exista el establecimiento de limitaciones conforme si se evidencia en los trabajadores independientes frente a la tan añorada tutela colectiva, entendida como negociación colectiva, dándose en este caso mediante la plataforma digital (Mora, 2020).

Así pues, es importante referirnos a un caso emblemático de negociación colectiva mediante las plataformas digitales, el cual es la suscripción de un convenio colectivo en el año 2018 por una plataforma digital danesa de

---

<sup>6</sup> Informe Final de Grupo de Trabajo de naturaleza temporal que tiene por objeto analizar la problemática sobre las condiciones de empleo de las personas que prestan servicios en las plataformas digitales y plantear recomendaciones sobre la misma, creado mediante Resolución Ministerial N° 272-2019-TR (2019) pp. 1-26.

actividades de limpieza en hogares privados denominada “Hilfr.dk” y el Sindicato 3F<sup>7</sup>. Dicho convenio evidencia que es posible la existencia de una negociación colectiva en el ámbito de las plataformas digitales. De igual importancia, en España existe un acuerdo de interés profesional suscrito por autónomos que reparten con Deliveroo y otras plataformas digitales. Tal acuerdo ofrece a los trabajadores adheridos a él, una mayor cobertura en el seguro de accidentes, cursos de formación, compensaciones en casos de extinción del contrato sin causa justificada o ser miembros de un comité de representación (Valle, 2020).

En ese sentido, los titulares de las plataformas digitales se convierten en los principales antagonistas para el desarrollo la libertad sindical, donde la tecnología nos ha invadido por completo, no resultando del todo correcto, puesto que se puede observar otro tipo de alternativas que ha lugar a otros acuerdos convencionales para contrarrestar el escenario que se ha creado en el medio digital. De tal manera, se ha creído conveniente precisar los métodos de participación colectiva como una solución temporal de difícil ejercicio de los derechos colectivos (Mora, 2020).

### **3. La vía del arbitraje potestativo y la supuesta inexistencia de la parte empleadora**

Como es sabido en nuestra regulación nacional existen tipos de arbitraje que tienen gran relevancia dentro del campo del Derecho del Trabajo en su sentido más amplio. Por un lado, se tiene el arbitraje aplicable a las relaciones colectivas de trabajo y, este a su vez tiene una serie de sub divisiones que explicaremos más adelante. Y por el otro lado, tenemos al arbitraje aplicable para las desvinculaciones del personal de una empresa que ostente una remuneración mensual ascendente a setenta (70) Unidades de Referencia Procesal (URP).

En la presente investigación abordaremos el primero de los arbitrajes antes reseñados debido a que se evaluará si existe un deber de negociar o no en el mundo de las plataformas digitales, debiendo partir primero por clasificar los tipos de arbitrajes que existen en materia de relaciones colectivas del trabajo.

---

<sup>7</sup> Hale (2018). Un convenio colectivo en Dinamarca hace historia al convertir a los “falsos autónomos” en “trabajadores con derechos”. Recuperado 1 de octubre de 2020, de <https://www.equaltimes.org/un-convenio-colectivo-en-dinamarca?lang=es#.X3kKu9xKjIV>

En primer lugar, tenemos al arbitraje voluntario que es recogido a través del artículo 61 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo N° 010-2003-TR (2007), el cual reseña en su texto normativo que en caso no se llegue a un acuerdo de negociación directa o en conciliación, la parte trabajadora podrá solicitar ante el empleador el sometimiento del diferendo a un arbitraje.

Sobre esta modalidad de arbitraje, como bien se tenía entendido antes de que fuera emitida la Sentencia N° 03561-2009-AA/TC<sup>8</sup>, los trabajadores tenían como única vía luego de haber culminado la etapa de negociación directa la de solicitar a la parte empleadora solucionar la controversia mediante un arbitraje o, de rechazarse recurrir al ejercicio de la huelga. Es decir, este tipo de arbitraje voluntario no requería de la voluntad de ambas partes sino únicamente que la solicitud provenga de la parte trabajadora.

Asimismo, esta modalidad de arbitraje comparte su espacio con el artículo 63 del texto normativo antes señalado, el cual establece que la parte trabajadora podrá solicitar a la parte empleadora someter el diferendo a arbitraje durante el desarrollo de la huelga, en cuyo caso se requerirá de la aceptación de la parte empleadora. Es decir, este tipo de arbitraje voluntario sí requiere de la voluntad de ambas partes.

En segundo lugar, tenemos al arbitraje obligatorio que es recogido a través del artículo 68 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (2007), ha dispuesto que cuando exista una prolongación de la huelga que comprometa gravemente a la una empresa o al sector productivo, o se ejecuten actos de violencia, la autoridad administrativa de trabajo impondrá a las partes el sometimiento de la controversia a arbitraje, debiendo aquellas acudir obligatoriamente.

Habiendo realizado una diferenciación de los arbitrajes tradicionales en materia de relaciones colectivas del trabajo, es menester indicar que el tercer tipo

---

<sup>8</sup> Sentencia emitida por el Tribunal Constitucional el 29 de setiembre de 2009 - Proceso de amparo seguido por el Sindicato Único de Trabajadores Marítimos y Portuarios del Puerto del Callao (SUTRAMPORPC) contra la Asociación Peruana de Operadores Portuarios, la Asociación Peruana de Agentes Marítimos y la Asociación Marítima del Perú, con posterior Resolución Aclaratoria de fecha 10 de junio de 2010.

de arbitraje y el que nos ocupa en la presente investigación es el arbitraje potestativo. Como se mencionó superficialmente este arbitraje arribó en nuestro país con el pronunciamiento del Tribunal Constitucional en el caso de los operadores portuarios.

De esta forma, a partir de la publicación de la mencionada y tan famosa Sentencia para el mundo de nuestras relaciones colectivas del trabajo, el Tribunal Constitucional estableció los primeros cimientos sobre cuando puede estarse ante un arbitraje potestativo. Así pues, estableció que cuando las partes no se pongan de acuerdo sobre el nivel de negociación no debía aplicarse el anterior artículo 45 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas del Trabajo (2007), dado que dicho texto normativo en automático te remitía a que el nivel negocial a falta de acuerdo sería el de empresa, lo cual terminaba por imposibilitar que el Sindicato Único de Trabajadores Marítimos y Portuarios del Puerto del Callao (SUTRAMPORPC) lleve a cabo la negociación colectiva a nivel de rama de actividad.

Además, esta Sentencia fue suficientemente educativa y de gran aporte para la doctrina nacional en la medida que analizó los principios rectores de la negociación colectiva, concluyendo principalmente que, en lo que respecta al principio de negociación libre y voluntaria señaló que el artículo 4 del Convenio 98 de la OIT establece que la negociación colectiva tiene un carácter voluntario y no puede estar mediado de medidas de coerción que alteren el carácter voluntario de la negociación. Sin embargo, en su análisis menciona que ello no puede entenderse como que los Estados tengan que abstenerse de adoptar medidas encaminadas a estimular y fomentar el desarrollo y la utilización de los mecanismos de la negociación colectiva que hayan establecido.

Luego de ello, tenemos al principio para decidir el nivel de negociación volviendo a señalar que el artículo 4 del Convenio 98 de la OIT establece que la determinación del nivel negocial debe depender esencialmente de la voluntad de las partes y, en consecuencia, no debe ser impuesto por la legislación. Sin perjuicio de ello, el análisis efectuado por el Tribunal Constitucional perfecciona el

mencionado principio recogiendo la excepcionalidad de recurrir al arbitraje, en función de la naturaleza promotora de la negociación colectiva, y justificándose en el incumplimiento de una de las partes en su deber de negociar de buena fe o que esté realizando prácticas desleales.

Por último, en lo que respecta al principio de buena fe, se debe establecer que la negociación colectiva funciona eficazmente, donde la buena fe y la lealtad deben hacerse presentes para el desarrollo armonioso del proceso de negociación para la obtención de un sincero convenio colectivo. Por tales consideraciones, negarse a suministrar la información necesaria, a formular contrapropuestas, a fijar una fecha de reunión o a acordar mecanismos procedimentales, son comportamientos que muestran ausencia de buena fe en la negociación. El arbitraje a fin de evaluar si existe un deber de negociar o no.

En línea con lo anterior, posteriormente a la publicación de la histórica Sentencia del Tribunal Constitucional, el poder ejecutivo promulgó el Decreto Supremo N° 014-2011-TR (2011), que incorporó al arbitraje potestativo en nuestra regulación nacional sobre las relaciones laborales, estableciéndose que deberán concurrir al menos seis (6) reuniones de trato directo o de conciliación, y transcurridos tres (3) meses desde el inicio de la negociación, para que cualquiera de las partes tengan la facultad de interponer el arbitraje potestativo, cuando ocurran cualesquiera de los siguientes supuestos; (i) las partes no se ponen de acuerdo en la primera negociación, en el nivel o su contenido; o, (ii) cuando durante la negociación se adviertan actos de mala fe que tengan por efecto dilatar, entorpecer o evitar el logro de un acuerdo.

Continuando con las implementaciones normativas sobre el arbitraje potestativo, el 31 de diciembre de 2020, se promulgó la Ley del régimen laboral agrario y de incentivos para el sector agrario y riego, agroexportador y agroindustrial (2020), la cual en su Segunda Disposición Complementaria Modificatoria modificó el primer párrafo del artículo 45 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, estableciendo que a falta de acuerdo sobre el nivel negocial de la primera negociación colectiva, el diferendo se



escogerá a través de los mecanismos de resolución de conflictos (conciliación, mediación, arbitraje).

A lo expuesto, debe traerse adicionalmente al campo de análisis la Resolución N° 0084-2020/SDC-INDECOPI del Expediente N° 0105-2018/CCD (2020), emitida por la Sala Especializada en Defensa de la Competencia del Tribunal de Defensa de la Competencia y de la Propiedad Intelectual, la cual resolvió que la plataforma digital de UBER es una intermediadora digital de los servicios de transporte que prestan los trabajadores por cuenta dependientes, dejando entrever que la plataforma no se encuentra obligada de obtener una licencia para ejercer funciones como taxista sino más bien dicha obligación le corresponde a los cuentapropistas dependientes económicamente de la plataforma digital.

Si bien es cierto, esta resolución es de índole regulatoria y debería tener efectos únicamente en el campo de los derechos de competencia; no obstante, nuestra preocupación va en el sentido de encontrar a la contraparte negocial a efectos de determinar si se encontrarían obligados o no de negociar colectiva con los trabajadores por cuentapropistas dependientes de las plataformas digitales y, con la mencionada interpretación del INDECOPI aparentemente estaríamos perdiendo ese peldaño.

Sin perjuicio de lo antes expuesto, e ingresando al análisis que debiéramos compartir sobre las plataformas digitales sobre el arbitraje potestativo es importante definir previamente o como resulta ser claro que para nuestra investigación la contraparte negocial es el empresario en su calidad de dueño de la plataforma digital, sin importar la nomenclatura que se le quiera otorgar.

Sabemos que resulta ser sumamente difícil encontrar a esa contraparte negocial en las plataformas digitales, y más aún cuando dichos empresarios tienen pensado como sucede en todo el mundo que, la sindicación y negociación colectiva únicamente les corresponde a los trabajadores asalariados y no a los independientes como ellos han venido denominándolos en sus diferentes modelos de negocio (servicios de transporte, mensajería, reparto de comida a domicilio).

De este modo, conociéndose que será una ardua tarea sobrepasar el umbral de que los empresarios puedan estar acordes o permitan la existencia de una organización sindical (infra empresarial, empresarial o supra empresarial) dentro de su modelo de negocio digital, no debe olvidarse que el artículo 2 del Convenio 87 (1948) y el artículo 6 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (2007) recogen que no debería existir limitaciones en el derecho a auto organizarse a través de sindicatos y, por ende, tampoco deberían tener problemas en el desarrollo de una negociación colectiva.

En ese sentido, partiendo de la hipótesis de que los trabajadores de las plataformas digitales no deberían tener restringido su derecho de sindicación y negociación colectiva, ambos derechos reconocidos por tratados internacionales, nuestra Carta Magna y normativa especializada, es que de negarse los empresario en la elección del nivel negocial se encontrarán obligados a recurrir obligatoriamente a un arbitraje potestativo según se encuentra regulado en nuestra normativa nacional, para luego darse inicio a la negociación colectiva.

#### **4. El plus de tutela constitucional cuando sea la única vía para hacer posible la negociación colectiva**

En el presente análisis de orden fáctico y constitucional se validará que tan frondoso puede ser este nuevo modelo de negocio de las plataformas digitales y, si reviste de especial dificultad en el mundo de las relaciones colectivas del trabajo para que el Tribunal Constitucional pueda otorgarle el “plus de tutela” como sucedió en la Sentencia histórica aplicable al sector de construcción civil.

Así pues, resulta importante precisar que las características del modelo de negocio de las plataformas digitales resultan ser distintas a las actividades propias del sector de construcción, no obstante, se revisará que otras situaciones especiales o precarias caracterizan a los trabajadores por cuenta propia dependientes a fin de avizorar un horizonte que trasluzca su realidad y coadyuve en el mejoramiento de las condiciones de trabajo vía la negociación colectiva, en caso de otorgarse el plus de tutela.

#### **4.1 La negociación colectiva en el sector de construcción civil**

En principio, debemos comenzar señalando que las actividades de construcción civil tienen características sumamente especiales que podríamos revelar que difícilmente se observan en otro sector. Por ejemplo, las actividades extractivas de recursos naturales como el hidrocarburo o el mineral metálico o no metálico operan en nuestro país mediante concesiones de superficie otorgadas por el Estado, quien las otorga por un plazo bastante extenso –práctica habitual en los mencionados sectores económicos–, lo que termina por garantizar que pueda coexistir una cierta estabilidad laboral de entrada y salida y, sobre todo que puedan ejercerse los derechos colectivos del trabajo con las limitaciones y permisibilidades que mantiene nuestra regulación actual.

En cambio, en el sector de construcción civil que nos ocupa al presente sub capítulo, es preciso indicar que los trabajos realizados en una obra de construcción civil suelen durar un corto tiempo y dependen mucho de la especialidad o categoría que ostente el trabajador de construcción civil para el desarrollo de los trabajos específicos que requerirá la empresa constructora. Es decir, estos trabajadores suelen estar seguramente un corto tiempo en una obra y luego ingresando a otra y, así sucesivamente; teniendo con ello, una alta rotación laboral y geográfica durante el devenir de su vida laboral; situación que termina por generar que los trabajadores del mencionado rubro encuentren dificultades en la auto organización colectiva a nivel de empresa.

Estas especiales características fueron recogidas por el Tribunal Constitucional en la Sentencia 0261-2003-AA/TC (2010), mediante la cual se sostuvo que:

el artículo 28 de la Norma fundamental debe ser entendido como el fomento y promoción de la negociación colectiva, significa, entre otras acciones, el Estado va ser el principal actos para promover las condiciones que sean necesarias para los trabajadores puedan negociar de manera libre, por tanto, el Estado debe realizar todas las acciones para proteger todas las posibilidades para proteger las posibilidades de desarrollo y

efectividad de la negociación colectiva, en ese sentido, debe garantizarse en todo momento el mecanismo de la negociación colectiva. (p. 20)

En esa línea, el Tribunal Constitucional precisó los supuestos que justifican dicha intervención estatal buscan que: “el régimen laboral de los colaboradores del sector de construcción civil tiene particularidades que se diferencien de otros sectores, resaltando su eventualidad y ubicación relativa, pues no existe lugar determinado y permanente para que realicen labores de construcción”. (Neves, 2010).

Por lo expuesto, resulta importante revisar que características pueden utilizarse en el caso de las trabajadoras por cuenta propia dependientes económicamente de las plataformas digitales y, agregar las que puedan resultar de ayuda en aras de contribuir a la formación de una postura sólida que pueda generar el otorgamiento del “plus de tutela” en esta nueva modalidad de negocio digital.

#### **4.2 El plus de tutela en el mundo de las plataformas digitales**

Como se mencionó anteriormente, nuestra jurisprudencia constitucional se ha encargado de solucionar las limitaciones que existían por un lado en el sector de construcción civil y, en la misma línea jurisprudencial con los operadores portuarios; situaciones que marcaron el devenir de las relaciones colectivas del trabajo y nos permiten revisarlas nuevamente en aras de poder buscar solucionar las dificultades que existen en nuestro presente nacional con los colaboradores de las plataformas digitales.

Es así que, en el primero de ellas se observó como el Tribunal Constitucional expresamente aplicó el denominado “plus de tutela” debido a que era la única vía posible para que los trabajadores de construcción civil puedan ejercer la negociación colectiva en el nivel negocial supra empresarial. De forma similar, sucedió en el caso de los operadores portuarios, analizándose los principios que rigen la negociación colectiva (negociación libre y facultativa, libertad de decisión, buena fe) a fin de crear una nueva modalidad de arbitraje que evite el entorpecimiento de la negociación colectiva y salvaguarde la vulneración

de los derechos fundamentales que en aquel momento se vieron colisionados hasta la llegada del arbitraje potestativo impuesto por el Tribunal Constitucional y luego regulado por nuestras autoridades del gobierno.

Dicho de otro modo, el surgimiento de este nuevo modelo de negocio digital que genera una interacción entre el empresario de las plataformas digitales y sus socios colaboradores (trabajadores por cuenta propia dependientes) nos muestra que aparente o indiciariamente podría existir una relación de trabajo por el efecto controlador, fiscalizador y sancionatorio que podría existir de parte del empresario de las plataformas hacia la parte más débil de lo que hoy conocemos como una pseudo “prestación de servicio civil”.

Ahora bien, resulta claro desde la óptica normativa que los colaboradores por cuenta propia dependientes económicamente de las plataformas digitales no deberían tener dificultades en el ejercicio de sus derechos de sindicación, independientemente de que al día de hoy este considerados como trabajadores independientes. Veamos también que el propio Ministerio de Trabajo a través del Informe del grupo de trabajo, el cual persiguió examinar la problemática sobre las condiciones de trabajo de los sujetos que prestan servicios en las plataformas digitales y plantear recomendaciones sobre la misma, ratificando la postura de que no deberían tener limitaciones en fundar las organizaciones sindicales que consideren pertinentes (infra empresarial, empresarial y supra empresarial).

Con todo ello, se observa bastante alentador que ante una posible vulneración de los derechos de negociación colectiva por parte del grupo de los empresarios de las plataformas digitales pueda verse solucionado a través del otorgamiento del “plus de tutela” que ofrezca instrumentos para paliar la precariedad que, como se ha evidenciado anteriormente, en ocasiones tienen que padecer los colaboradores de las plataformas digitales (Saenz, 2019).

Luego de lo plasmado en este acápite, se considera que, los cambios que han surgido por la digitalización de diversas actividades laborales, han logrado identificar vacíos legales, no solo a nivel nacional, sino también internacional, siendo necesaria una actualización legal que logre ajustarse a la realidad que se

presenta en estos años dentro del ámbito laboral; asimismo, se ha evidenciado la ineficacia del ejercicio del derecho a la negociación colectiva en los colaboradores de plataformas digitales; por ello, es preciso identificar la obligación que tiene el Estado frente a este grupo de trabajadores y la efectividad de la negociación colectiva en favor de ellos.



### **CAPÍTULO III: LAS DIRECTRICES PARA ENFRENTAR LA ILEGITIMIDAD DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LOS TRABAJADORES POR CUENTA PROPIA DE LAS PLATAFORMAS DIGITALES**

El presente capítulo, mantiene como objetivo, plasmar en su contenido el fomento de la negociación colectiva como deber estatal, así como la legalidad del ejercicio de la negociación colectiva a los colaboradores de plataformas digitales; los indicios que se encuentran en la laboralidad de las plataformas digitales y las incidencias que pueden presentarse.

#### **1. El fomento de la negociación colectiva como deber estatal y su legalidad en los trabajadores de las plataformas digitales**

Como se puede apreciar en el desarrollo de la presente investigación, es menester señalar que la promoción de la negociación colectiva es una actividad intrínseca del Estado, el cual como hemos visto en nuestra realidad nacional, no culmina por darse en su total plenitud en la medida que el grado de afiliación sindical no viene teniendo ese arraigo o importancia en los trabajadores dependientes y, siendo nula en los trabajadores por cuenta propia.

Este último grupo de trabajadores en nuestra actualidad enmarca a los colaboradores por cuenta propia dependientes de las plataformas digitales que por múltiples razones han decidido desplegar su fuerza de trabajo, precisando que las condiciones de trabajo dentro de las cuales se desarrollan estas labores resultan ser sumamente precarias y necesitan que el poder estatal del gobierno pueda realizar correctamente esa llamada función de fomento que aparentemente ha quedado transcrita en la Constitución Política del Perú más no viene siendo ejecutada como debería ser.

Lo expuesto es ratificado por el Informe Situación de los derechos sindicales en el Perú 2014-2018 (Balbín, 2019), el cual señala que en el sector privado formal la tasa de afiliación de los asalariados formales para el año 2017 ha sido de 5.2% y, aunque en el periodo 2013-2017 la tasa de afiliación fluctuaba en porcentajes similares, la comparación con lo acontecido al 2013 nos lleva a concluir que en los últimos cinco años se aprecia una tendencia decreciente en el sector privado, pasando la afiliación sindical del 6.4% a 5.2%.

Ello nos lleva a aseverar que la mayor parte de indicadores disponibles sobre el ejercicio de derechos colectivos presentan una tendencia a la baja. Esto evidencia un claro déficit en las condiciones para la ejecución de los derechos sindicales y hace necesaria la adopción de políticas que garanticen a todos los trabajadores el ejercicio efectivo de estos derechos y que cuenten con la participación y vigilancia de los actores laborales y de la sociedad civil (Balbín, 2019).

Nuestro presente nacional nos confirma que la promoción de la negociación colectiva no ha sido la esperada y, más aún cuando existen normas laborales que lamentablemente contribuyen que el porcentaje de afiliación no se acreciente como es el claro caso de los contratos de trabajo temporales o sujetos a modalidad recogidos en el Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR (1997).

Como es sabido desde la implementación de dicha normativa los empleadores pueden contratar de forma temporal utilizando esta modalidad de contratación temporal, y no renovar los mencionados contratos de trabajo. Lo que evidencia claramente que cuando estemos ante la formación de una organización sindical en una empresa del sector privado, de forma inmediata se busque la no renovación de los trabajadores que estén formando un sindicato y, con ello, se destruya lamentablemente los vértices de la sindicalización (autoorganización) evitando el paso de la negociación colectiva (autorregulación) y la huelga (autotutela).

Lo señalado claramente no sucede en los trabajadores por cuenta propia de plataformas digitales debido a que no son trabajadores asalariados y, por ende, no suscriben contratos de trabajo. Sin embargo, lo particular de este grupo de trabajadores que desde el aspecto formal son considerados como trabajadores autónomos para los empresarios de las plataformas digitales debido a que suscriben acuerdos comerciales de carácter civil a fin de vincularse una de las partes con la otra. Este hecho es de gran importancia al momento de evaluar el



ánimo de organizarse colectivamente, en la medida que el mencionado empresario cuando detecte ello podrá de forma inmediata resolver el acuerdo comercial que los vincula, evidenciando un supuesto despido como usualmente ocurre en el mundo del Derecho del Trabajo, imposibilitando o limitando cualquier tipo de acción colectiva posterior.

Sin perjuicio de lo anterior, deberá tenerse en consideración la Declaración Universal de Derechos Humanos, el cual estipula que la fundación de la organización sindical y el posterior ejercicio de la negociación colectiva son derechos universales que debe tener toda persona, independientemente del tipo de trabajador. Es decir, los trabajadores por propia cuenta dependientes de las plataformas digitales no deberían tener ningún impedimento y menos aún ver menoscabado del desarrollo de sus derechos colectivos del trabajo.

En adición a ello, la OIT mediante el Convenio 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación y del Convenio 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, ratifican la protección de los derechos esenciales del trabajador para llegar a acuerdos en mejora de sus condiciones de trabajo (OIT, 1998).

Lo interesante de ambos convenios internacionales es que en el primero de ellos nos encontramos con un dispositivo legal que establece que el ámbito de aplicación alcanza a los trabajadores por cuenta propia o autónomos. Es decir, en el caso concreto nos indica que los colaboradores que prestan sus servicios mediante las plataformas digitales tienen el derecho a organizarse colectivamente mediante sindicatos y, consecuentemente, la posibilidad de ejercitar el derecho a la negociación colectiva.

En ese orden de ideas, la Oficina Internacional del Trabajo (2015) a través de la Sexta Edición recopila las decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical, teniendo como novedad el desarrollo de los derechos sindicales en los trabajadores autónomos, lo cual podría tornarse como algo que escape de las esferas de realidad; sin embargo, nos damos cuenta con lo que viene sucediendo

en las plataformas digitales que la única herramienta que puede otorgar un equilibrio sobre las condiciones de trabajo es la negociación colectiva.

Es así que, el Comité de Libertad Sindical de la OIT a través del Caso Número 2786 (2015), adopta una decisión sobre la queja presentada por la Confederación Nacional de Unidad Sindical contra el Gobierno de la República Dominicana, el cual dispuso que dicho Estado deba garantizar que los trabajadores autónomos (en su sentido más amplio) puedan disfrutar plenamente de los derechos sindicales, en particular el derecho a afiliarse a las organizaciones de su elección<sup>9</sup>.

De igual importancia, el Comité de Libertad Sindical de la OIT de forma previa a la anterior decisión, resolvió el Caso Número 2602 (2011) relacionado al derecho de sindicalización de los choferes de camiones de transporte de cemento preparado, siendo en dicha oportunidad la queja presentada por las Federaciones y Confederaciones protectoras del derecho de libertad sindical. En esta decisión, el Comité estableció que el criterio para que las personas investidas por este derecho no se fundan en una relación laboral con un empleador, puesto que, no se evidencia por ejemplo en los trabajadores de la agricultura, y autónomos en general (OIT, 2015).

De esta manera, debe quedar sumamente claro que los trabajadores de las plataformas digitales tienen intrínseco el derecho a la sindicalización y el derecho de la negociación colectiva como consecuencia del primer derecho antes mencionado. Lo preocupante radica en que el Estado lamentablemente no realiza un correcto fomento de la negociación colectiva debido a que hemos observado que las tasas de afiliación son mínimas y se centran principalmente en grupos de trabajadores que gozan de una estabilidad laboral como es el caso del personal indeterminado dentro de la categoría de los trabajadores asalariados.

Los otros grupos de colaboradores como es el caso de las plataformas digitales en un país como el nuestro, tienen por replegada ese tan ansioso derecho de negociar colectivamente condiciones de trabajo óptimas, a pesar de

---

<sup>9</sup> [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_424081.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_424081.pdf)

que todos los dispositivos legales reseñados a lo largo de la presente investigación y las decisiones y/o resoluciones no hacen más por confirmar que en las plataformas digitales no debería negarse en algún momento una negociación colectiva que marque un hito histórico para el mundo de las relaciones colectivas del trabajo.

Es así que, a través de la presente investigación se fija como primera directriz para la negociación colectiva, por cuanto el Estado en su rol protector y equilibrador de las injusticias sociales debe propugnar mínimamente un trabajo decente en todos sus ámbitos, no debiendo hacer una distinción sobre si los trabajadores pertenecen a la categoría de trabajadores asalariados o trabajadores por cuenta propia, sino más bien de forma generalizada tiene que enfrentar todo tipo de ilegitimidad en su sentido más amplio y, siendo específicos en los colaboradores de las plataformas digitales, más aún si estos trabajadores tienen unas ciertas características especiales que generarían necesariamente una intervención estatal que no es otra cosa que el famoso fomento de la negociación colectiva.

Con todo ello, se espera que ese rol protagónico que debe tener un Estado respecto a derechos universales como la sindicalización que va de la mano de la negociación colectiva puedan en un futuro verse realizados desde las iniciativas públicas que pueda proponer las entidades estatales y, acompañado de la negociación en el mundo de los sitios digitales puedan vislumbrarse un equilibrio en las condiciones de trabajo y la garantía de que dicho servicio mediante plataformas digitales pueda verse visto como un tipo de trabajo decente.

Por todo lo expuesto, suponer que no exista un acompañamiento y/o apoyo del Estado en este arduo camino que tienen los trabajadores plataformas digitales en la búsqueda de un equilibrio laboral a través de la negociación colectiva, puede significar una clara vulneración a los derechos universales e internacionales en las relaciones colectivas del trabajo, más aún cuando nuestro país ha ratificado dichos dispositivos legales que forman parte del núcleo duro de las normas que tienen rango constitucional.

## **2. Los indicios de laboralidad en las plataformas digitales**

Nuestra legislación nacional prevé a través de los artículos 4, 5 y 9 del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR (1997), de forma general quienes deben ser considerados dentro de la categoría de trabajadores asalariados, situación que desde la llegada de las plataformas digitales a nuestro país no ha sido compartida con sus prestadores de servicios debido a que los empresarios de estas plataformas continúan considerando que estamos ante trabajadores autónomos o por cuenta propia.

Asimismo, en nuestra legislación procesal laboral se ha establecido la presunción de laboralidad, la cual encontramos en el inciso 2 del artículo 23 de la Ley N° 29497 (2010), Nueva Ley Procesal del Trabajo, lo que presupone que un trabajador de plataformas digitales podrá interponer una demanda laboral de reconocimiento de vínculo laboral acreditando únicamente la prestación personal de servicio. Ello se acredita con los mismos datos que contiene el trabajador de las plataformas digitales en su aplicativo debido a que el usuario es personalísimo y este trabajo no permite ser sustituido dada las características especiales de esta modalidad de trabajo.

Sobre lo anterior, la Corte Suprema de Justicia del Perú a través de la Casación Laboral N° 14440-2013-LIMA (2014), comparte una decisión sobre la presunción de laboralidad en el ámbito procesal, estableciendo que ello, no exime al colaborador de aportar pruebas de la desnaturalización del contrato civil:

que dicha facilitación probatoria no significa una falta de probanza por parte del colaborador demandante, ya que al menos debe brindar indicios de su relación de su laboral en situación de discusión. En atención a lo que regula la Nueva Ley Procesal del Trabajo, va ser de obligatorio cumplimiento que los jueces se rijan bajo el modelo de la aplicación de la presunción de laboralidad, para tales fines se va exigir indicios a los trabajadores, puesto que, el sistema no funciona bajo la perspectiva de eximir al demandante de la presentación de los elementos probatorios necesarios. (p. 30)

Siendo así, en el supuesto que un trabajador de plataformas digitales desee entablar una demanda laboral de reconocimiento del vínculo laboral como ha sucedido en otros países y con resultados favorables a los trabajadores (en algunos casos), no solamente deberá brindar su declaración que la prestación de servicios es personal sino de forma adicional deberá aportar medios probatorios que puedan sustentar la desnaturalización de la relación comercial que los vincula al empresario de la plataforma digital.

En esa línea y adentrándonos a los indicios de laboralidad, el Tribunal Constitucional mediante la Sentencia recaída en el Expediente N° 01193-2011-PA-TC (2012) estableció cuando estamos ante un vínculo de trabajo llevándose a cabo, mediante un contrato civil, se demuestra rasgos de laboralidad, tales como la relación de prestación de servicio; la integración del demandante en la estructura organizacional de la emplazada; prestación ejecutada dentro de un horario determinado; prestación de cierta duración y continuidad; suministro de los materiales de trabajo; pago de remuneración al demandante; y, reconocimiento de los beneficios laborales.

Aunado a ello, observamos que en los pronunciamientos de los fueros ordinarios y constitucionales se invoca el principio de primacía de la realidad con la finalidad de validar el sí existe un vínculo de trabajo encubierto con una relación de carácter civil o comercial, en donde se otorga la preferencia a los hechos sobre lo acordado documentalmente entre las partes. Sobre este principio, el maestro Plá (1978) nos indica sobre el principio de primacía de la realidad que “que en situaciones de discordancia entre lo que sucede en la práctica y lo que surge de los acuerdos, se debe darse preferencia a lo primero”.

Del mismo modo, el Tribunal Constitucional estableció mediante la Sentencia recaída en el Expediente N° 503-99-AA/TC (2000), que el principio de primacía de la realidad es un elemento implícito en nuestro ordenamiento jurídico debido a la naturaleza tuitiva de la Carta Magna que, “en virtud del principio de primacía de la realidad, pone en evidencia, que las labores, al margen de la apariencia temporal propio de la subordinación, dependencia y permanencia, por

lo que, se debe tener en cuenta que la relación laboral tuvo una condición eventual.” (p. 23)

Asimismo, una referencia obligatoria para evaluar los rastros de laboralidad de un vínculo civil comercial es la Recomendación 198 de la OIT (2016), sobre el vínculo de trabajo, la cual comparte los siguientes indicios:

El trabajo debe efectuarse acorde a las instrucciones, en base al control de cada persona; por tanto, el hecho que se pague una retribución periódica al colaborador; hace alusión que esta remuneración representa el principal ingreso económico del trabajador; que incluye aquellos pagos que se haya realizado mediante especies, tales como: alimentación, vivienda, transporte, u otros; reconociendo derechos como el descanso semanal y las vacaciones anuales; paga los viajes que lleva a cabo el colaborador para que ejecuta el trabajo (p. 34).

Como puede observarse, lo antes expuesto nos permite describir los elementos que clarifican cuando estamos ante una relación de trabajo y cuando debe considerarse una relación de carácter civil. En el caso de las plataformas digitales nos encontramos ante una zona gris que tiene elementos que podrían suponer que existe una relación de trabajo y, por el otro, se encuentra enmarcado el elemento de la flexibilidad laboral que da entender que podría ser una relación comercial (Puntriano, 2021).

Sumado a ello, habría que agregar al análisis sobre los tres criterios de suma importancia dentro de este análisis de laboralidad, el primero de ellos la ajenidad, el segundo la dependencia y por último el control. Los mencionados criterios necesariamente deben formar parte de la evaluación de los rasgos de laboralidad en los prestadores de servicios mediante plataformas digitales. En lo que respecta al criterio de ajenidad, debemos iniciar señalando que aquí se tendrá en consideración los frutos de los servicios prestados por el trabajador, los riesgos a los cuales el empresario se somete en la puesta en marcha de un negocio y las consecuencias económicas, reputacionales y comerciales que genera una marca o un emblema dentro del desenvolvimiento de un negocio (Ojeda, 2007).

En esa línea, debemos indicar que los colaboradores de las plataformas digitales generan frutos en favor del dueño de la plataforma digital otorgándoles porcentajes dinerarios (canon) producto de cada servicio realizado. Asimismo, en caso de que el negocio de las plataformas digitales sufra algún riesgo económico, ello no deberá ser de importancia o causar un perjuicio en el prestador del servicio de plataforma digital, es decir, este último deberá continuar percibiendo el porcentaje económico correspondiente al producto de sus servicios realizados. Por último, como es conocido este modelo de negocio de plataformas digitales se debe a la popularidad de su marca, emblema o logotipo comercial, lo que conlleva a aseverar que si no existiese dicha marca estaríamos ante un eminente trabajo por cuenta propia y emprendimiento de un conductor de taxis o un repartidor (Puntriano, 2021).

De otro lado, en lo que respecta al criterio de la dependencia, es lo que mejor conocemos como la subordinación que mantiene un empleador sobre sus trabajadores, es decir, el sometimiento a instrucciones y/o órdenes de trabajo. Este criterio se asocia adicionalmente con la facultad directriz, fiscalizadora y disciplinaria que mantiene un empleador normalmente en la ejecución de un negocio (Puntriano, 2021).

Sobre este criterio existe un espacio gris debido que la propia forma del trabajo mediante plataformas digitales otorga por un lado indicios de que estamos ante un trabajador asalariado por el solo hecho de que la orden de orden de trabajo estaría proviniendo desde el aplicativo y, por el otro lado, está la posibilidad del trabajador de plataformas digitales de no aceptar dicha propuesta de orden de trabajo. Lo relevante se torna en que estos trabajadores en algunas oportunidades no pueden rechazar las solicitudes de servicios de movilidad o reparto; así como, se les exige estar conectados una cierta cantidad de horas en los momentos en donde la plataforma digital tiene mayor demanda (González, 2017).

Por último, tenemos al criterio del control, el cual creemos que es el más importante en las prestaciones de servicios mediante plataformas digitales debido

a que es la propia plataforma digital la que controla de forma integral el funcionamiento de este tipo de trabajo y, como consecuencia, ejerce un alto grado de control sobre sus trabajadores. Sin ello, este modelo de negocio no triunfaría y no sería tan atractivo para sus consumidores (Fernández, 2020).

Este control lo vemos reflejado de distintas formas, en la geolocalización de sus trabajadores mediante el aplicativo, en la fijación de las tarifas de los servicios de movilidad y/o reparto a domicilio, los requisitos que debe cumplir un trabajador para ingresar a prestar sus servicios como contar con un vehículo, una bicicleta o una motocicleta (todas estas con determinadas características), la exigencia de utilizar un uniforme o logotipos de la marca a la cual representan, entre otros factores que denotan claramente que podríamos estar ante trabajadores que realmente estén subordinados al empresario de las plataformas digitales (Fernández, 2020).

Lo mencionado es ratificado a través de las sentencias que declararon la existencia de una relación de trabajo entre la plataforma digital y el respectivo trabajador (presentadas en el Capítulo 2 de la presente investigación), las cuales fueron extraídas del Informe Temático “Desmontando el modelo: litigio laboral frente a plataformas digitales”, el cual fue elaborado por ILAW (2021). Estas decisiones nos demuestran como los indicios de laboralidad, sumados al principio de primacía de la realidad y los criterios de ajenidad, dependencia y control, resultan ser validados al momento de evaluar si estamos frente a una relación comercial fraudulenta como lo demuestra la siguiente casuística:



Fecha	País	Demandado	Derechos reclamados	Decisión	Fundamentos de la Decisión
16/11/2018	Australia	Foodora	Despido injustificado	Existe relación laboral, pago de indemnización por despido y reintegro beneficios sociales	El trabajador no estuvo llevando a cabo un oficio ni negocios de su propiedad, ni en su nombre, sino que éste estaba trabajando en actividades comerciales del demandado como parte del negocio de reparto a domicilio (delivery).
28/11/2018	Francia	Taket Eat Easy	Despido injustificado	Existe relación laboral	Se encontró una relación de trabajo citando factores como que la plataforma digital contaba con un sistema de geocalización que le permitía a la compañía monitorear al repartidor y determinar el número total de kilómetros recorridos; así como, existía la posibilidad de que el repartidor pueda ser sancionado.
25/02/2020	Canadá	Foodora	Derecho de sindicalización	Existe relación laboral y derechos de sindicación	Se encontró una relación de trabajo citando factores como que el servicio era personalísimo y no contemplaba sustitutos, algunas herramientas son de propiedad de la plataforma digital y llevan sus logotipos, no es una actividad que deba ser considerado como emprendimiento, el repartidor no puede permanecer inactivo ni rechazar muchas órdenes, el trabajo es controlado mediante un sistema de geocalización, y no existe capacidad de negociación en las tarifas del servicio.
4/03/2020	Francia	Uber	Indemnización por despido	Existe relación laboral, pago de indemnización por despido y reintegro de beneficios sociales	Se encontró una relación de trabajo citando factores como que el conductor no negocia el acuerdo de servicios que lo vincula a la plataforma digital, no busca a los clientes, no existe capacidad de negociación en las tarifas del servicio, no puede elegir la ruta sino esta obligado a tomar la ruta compartida por la plataforma digital, existe supervisión respecto a la aceptación y rechazo de órdenes, y existe la posibilidad de que pueda ser sancionado.
3/06/2020	Uruguay	Uber	Reintegro de beneficios sociales	Existe relación laboral y reintegro de beneficios sociales	Se encontró una relación de trabajo citando factores como que la plataforma digital se beneficia del trabajo, existe una integración del conductor en la organización, los trabajos se realizan bajo instrucciones/control de la plataforma digital, se suministraron herramientas de propiedad de la plataforma digital, y sin la prestación de servicios de los conductores no existe ganancia de la plataforma digital.
25/09/2020	España	Glovo	Despido injustificado	Existe relación laboral	Se encontró una relación de trabajo citando factores como que los repartidores se encuentran sujetos a ser sancionados, son rastreados geográficamente, la plataforma digital es dueña del aplicativo que proporciona el trabajo, os trabajos se realizan bajo instrucciones/control de la plataforma digital, y no existe capacidad de negociación en las tarifas del servicio.
5/10/2020	Chile	Pedidos Ya	Despido injustificado	Existe relación laboral, pago de indemnización por despido y reintegro de beneficios sociales	Se encontró una relación de trabajo citando factores como que los repartidores se encuentran sujetos a ser sancionados, son rastreados geográficamente, la plataforma digital es dueña del aplicativo que proporciona el trabajo, los trabajos se realizan bajo instrucciones/control de la plataforma digital, y no existe capacidad de negociación en las tarifas del servicio.
17/12/2020	Estados Unidos de América	Uber	Seguro de desempleo	Existe relación laboral	Se encontró una relación de trabajo citando factores como que la plataforma digital ejercía el control sobre los conductores, no existe capacidad de negociación en las tarifas del servicio, la plataforma digital determina la retribución de los conductores, monitorea el recorrido con GPS, controla cuáles son los vehículos que puede usarse para la prestación del servicio, y usa su sistema de calificación para influenciar el comportamiento de los conductores.
16/02/2021	Holanda	Deliveroo	Reconocimiento laboral	Existe relación laboral	Se encontró una relación de trabajo citando factores como que existe un control de la plataforma digital hacia sus empleados al momento de recibir una orden/instrucción, la actividad principal de la plataforma digital es el reparto a domicilio (delivery), la plataforma digital decide cuando modificar o reestructurar su aplicativo virtual, y no existe capacidad de negociación en las tarifas del servicio.
19/02/2021	Reino Unido	Uber	Reconocimiento laboral	Existe relación laboral	Se encontró una relación de trabajo citando factores como que no existe capacidad de negociación en las tarifas del servicio, el conductor no negocia el acuerdo de servicios que lo vincula a la plataforma digital, los conductores son monitoreados respecto al índice de aceptación, la plataforma digital monitorea el recorrido con GPS, controla cuáles son los vehículos que puede usarse para la prestación del servicio, y existe una restricción de comunicación entre el pasajero y el conductor para evitar cualquier relación comercial.

Nota. Elaboración propia. Extraído de ILAW (2021).

Según lo estipulado en la STS 2924/2020 (2020), perteneciente al Tribunal Supremo - Sala de lo Social del Consejo General del Poder Judicial de España,

quienes consideran que: Los indicios de laboralidad surgen en base a diferentes situaciones como: el vínculo existente entre el supervisor y trabajador sobrepasa el trato existente entre ambos, suscripción de contrato vigente, designación de actividades laborales, pedidos o encargos, existencia de un horario laboral establecido determinado por la empresa (empleador), puntuación a los trabajadores en base a su rendimiento, desempeño y capacidad de rechazo de servicios o clientes

En base a lo ya mencionado, se tiene lo plasmado por la autora Rodríguez (2021), quien escribe sobre el primer convenio colectivo dado en beneficio de trabajadores de plataformas digitales, siendo el caso “Glovo”, el primigenio en cuanto a los servicios de reparto a domicilio (delivery). Este caso inicia después de que el Tribunal Supremo de España, dictaminara en setiembre del 2020, que los trabajadores que se desempeñan mediante plataformas digitales, son trabajadores netos y no pueden ser asumidos como verdaderos autónomos; ya que, los trabajadores desarrollan sus actividades bajo una subordinación estricta de toda indicación que emite la plataforma; asimismo, no dispone esencialmente de una infraestructura que permita el ejercicio y desarrollo de sus diversas actividades diarias, pues lo que se considera en representación de ello, no es su vehículo, sino la plataforma digital; por último, el trabajador no mantiene una libertad o autonomía completa sobre los horarios laborales, pues, si el trabajador no logra conectarse las horas suficientes o no logra realizar un determinado número de pedidos, afronta una penalización.

Por lo expuesto en líneas precedentes, es importante recalcar que, la digitalización económica, es un fenómeno que, a nivel mundial con rasgos distintivos en cada país, pero en su conjunto, permiten la expansión de las diferentes formas de trabajo. Esto ha llevado a evidenciar muchas deficiencias en la regulación normativa de cada Estado, y más aún cuando se trata de estrechar un consenso entre cada organización sindical nacional y el Comité Económico y Social europeo de la UE, con el fin de lograr consensos sólidos y evitar las diferencias entre modelos sindicales que han logrado efectivizar los derechos del trabajador (Rodríguez, 2018).

Según lo establecido en la Ley 12/2021 (2021), la cual modifica la Ley del Estatuto de los Trabajadores de España, tiene como propósito resguardar los derechos laborales de los sujetos dedicados al reparto en el ámbito de plataformas digitales, nació debido a que, en diversas ocasiones han existido conflictos en torno a la laboralidad de las prestaciones de servicios en plataformas digitales de reparto, ya que, han existido sentencias que han resultado a favor y otras en contra, no habiendo uniformidad en los criterios. Por lo tanto, la presente disposición establece los criterios y parámetros, dando énfasis a la aplicación del principio de primacía de la realidad, adaptando los requisitos de dependencia y ajenidad a la realidad social, valorando la naturaleza real del vínculo, la ejecución del acuerdo contractual como elemento importante para garantizar el efecto útil y protector del derecho laboral de todas las personas dedicadas al reparto mediante alguna plataforma digital.

Es así que, la segunda directriz se asienta en darle un énfasis y reflexionar que este modelo de negocio en la actualidad brinda utilidades a sus empresarios y a su vez proporciona empleos para personas que requieren generar ingresos debido a que no han podido conseguir un trabajo en su especialidad profesional o requieren la flexibilidad laboral que les otorga esta forma de trabajo, lo cual de ninguna manera se quisiera perjudicar o lo que es peor aún desaparecer.

Para ello, debe repensarse en una forma de trabajo híbrido que pueda por un lado demostrar la existencia de un trabajo flexible y decente y, por el otro lado, no quitarle ese atractivo de ganancia que encandila a los empresarios en continuar con este modelo de negocio, independientemente, de que el legislador muestre preocupación por regular esta modalidad de trabajo mediante plataformas digitales.

Con todo lo expuesto, creemos conveniente en indicar que, dada las características especiales de este tipo de trabajo, el ejercicio de la negociación colectiva es la solución más recomendable para otorgar un equilibrio en las condiciones de trabajo que se sumergen en la prestación de servicios mediante plataformas digitales, más aún si ha quedado demostrado por los indicios de

laboralidad y el principio de primacía de la realidad que podríamos estar hablando de trabajadores asalariados.

### **3. Las incidencias de las plataformas digitales y el equilibrio de la negociación colectiva**

Es importante comenzar este acápite de la investigación señalando que el modelo de negocio de las plataformas digitales es sumamente novedoso en nuestra actualidad y viene trayendo cuestionamientos no por su funcionamiento comercial debido que los consumidores se encuentran disgustados, sino la problemática radica en la forma y los modos de prestarse el servicio mediante plataformas digitales (servicios de movilidad/reparto).

Esta mirada que debe otorgársele al servicio humano merece un debido respeto y una especial preocupación de parte de las entidades gubernamentales de toda índole y por la propia sociedad civil. De esta forma estamos observando como la OIT empieza a darle mayor importancia, a realizar investigaciones, conferencias, entre otras actividades que seguramente en un futuro inclinarán posible el nacimiento de un convenio o una recomendación para los Estados que conforman dicho ente internacional.

Dicho lo anterior, creemos conveniente enunciar los desafíos que hacen frente a las agrupaciones sindicales en las plataformas digitales propuestas por la Fundación Friedrich Ebert Stiftung (2002) y puestos en conocimiento por la Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe en *“El aporte de las personas refugiadas y migrantes venezolanas en los servicios esenciales de reparto de alimentos y medicina durante la pandemia de la COVID-19 en Argentina, Colombia y Perú”*:

- La dispersión geográfica y la alta rotación de los colaboradores.
- La alta cantidad de migrantes, siendo en la mayoría de Venezuela—condiciona su posibilidad de fomentar o participar de instancias organizativas, dado que tiene un doble rechazo o prejuicio xenófobo de quienes sostienen que su situación de migrantes los inhabilita para

protestar o la agremiación, por lo que deben aceptar pasivamente situaciones laborales precarias por tener la condición de migrantes.

- La existencia de demandas diferentes de los colaboradores porque hay quienes valoran flexibilidad y otros demandan protecciones laborales; para unos es su actividad principal y para otros es una actividad complementaria, y por ende unos se encuentran más satisfechos que otros. Todo ello incide en la mayor o menor predisposición de cada colaborador a desarrollar un compromiso e identidad colectiva con sus colegas.

- Hay inconvenientes en las prácticas antisindicales de las empresas, que acuden a medidas de “persuasión”, anunciando mediante sus apps aumentos y promociones para desactivar las medidas de fuerza, o al despido/ bloqueo de los activistas que tienen más atención o reconocimiento de sus pares.

- Con la conectividad permanente que brindan las Tecnologías de Información y de la Comunicación (TIC), las plataformas de trabajo tienen condiciones para monitorear y desanimar cualquier intento de agrupación o activismo.

- En algunas situaciones, la sindicalización de los colaboradores también se ve menoscaba por otros sindicatos en transporte o repartos, que entorpecen la configuración de nuevos gremios para concentrar sobre sí la representación.

Sobre lo anterior, quisiéramos otorgar mayor énfasis en la dispersión geográfica y la alta rotación de los trabajadores, los cuales nos parecen los desafíos más relevantes en la medida que son hechos intrínsecos del desarrollo de las plataformas digitales y, mitigar o contrarrestar ello es prácticamente imposible. Ambos hechos dificultan en demasía la fundación de sindicatos y, lo que es peor aún, no permiten que pueda ejercitarse la negociación colectiva.

De esta forma, debe recordarse las características singulares del sector de construcción civil, es decir, la eventualidad, pues el vínculo laboral no es fije, ya que solo dura mientras se ejecute su labor, por el cual ha sido contratado o mientras la obra se encuentra en ejecución; la ubicación relativa, en el sentido que

no existe un lugar fijo donde se realicen las labores de construcción (Caso: CAPECO, 2003).

Como se indicó en la presente investigación, el Tribunal Constitucional otorgó la posibilidad de que en dicho sector puedan negociar a nivel de rama de actividad debido a las características antes señaladas. De lo contrario, los colaboradores de construcción civil continuarán viendo imposibilitada la negociación colectiva debido a que las labores específicas de un obrero en una obra de construcción civil tienen una determinada duración y, luego de ello, el mencionado obrero deberá desplazarse a otra obra de construcción civil y comenzar una nueva relación de trabajo en un nuevo empleador,

En el caso de las plataformas digitales vemos que de forma muy similar comparten las mencionadas características del rubro de la construcción civil, teniéndose el siguiente análisis:

- Sobre la alta rotación observamos que el servicio brindado mediante plataformas digitales brinda oportunidades diariamente a nuevos trabajadores, así como, podría estar culminándose por múltiples razones, como sucede con los prestadores de servicios que decidan emprender en otro tipo de trabajo o lo que puede denotar en arbitrario, la plataforma digital los despide por no haber cumplido condiciones contractuales y sin respetar evidentemente su derecho de defensa. Esta característica se asemeja a la eventualidad laboral de los obreros de construcción civil, por cuanto el trabajo de un obrero se realiza en una obra es determinada y suele ser de corta duración.
- Sobre la dispersión geográfica observamos que los trabajadores mediante plataformas digitales debido a la digitalización no comparten un centro de trabajo físico lo que termina imposibilitando un alto grado de comunicación y coordinación entre los propios trabajadores de plataformas digitales. Esta característica se asemeja a la ubicación relativa que tiene un trabajador de construcción civil en una obra, es decir, podría estar en una obra y posterior a ello deba trasladarse a otra distinta, perdiendo todo tipo

de posibilidad de poder fundar una organización sindical y consecuentemente verse imposibilitada la negociación colectiva a nivel de empresa.

Es así que, la tercera directriz se asienta en darle un énfasis a estos dos criterios a fin de que pueda garantizarse la negociación colectiva debido a que es necesaria por las precariedades laborales en las cuales está sumergido el trabajo mediante plataforma digital.

Con todo lo expuesto, creemos conveniente en indicar que estas características deberían hacer posible a través de un plus de tutela constitucional (como lo sucedido en el sector de construcción civil), el ejercicio de la negociación colectiva que equilibre el mundo de las plataformas digitales.



## CONCLUSIONES

**Primera.** - Los resultados de la Encuesta Nacional de Hogares practicada en el año 2019 por el INEI nos muestran que existe un grupo significativo de trabajadores independientes o autónomos en su sentido más amplio, los cuales realmente merecen tener una mayor protección por parte del Derecho del Trabajo, teniendo dos instituciones jurídicas que mínimamente deberían confluir sobre dichos trabajadores, esto son los derechos colectivos del trabajo (derecho de sindicalización, de negociación colectiva y de huelga) y el derecho a la seguridad social. De lo contrario, continuaríamos encontrando dentro del este terreno a trabajadores sumergidos dentro de la informalidad y realizando trabajos en situaciones precarias.

**Segunda.** - Dentro de nuestro presente nacional sí existen organizaciones sindicales de trabajadores autónomos como es el caso de la FETTRAMAP y la FENVENDRELP. Sin embargo, estas federaciones se encuentran debilitadas debido que se les tiene negado el ejercicio de la negociación colectiva por no tener la calificación de los colaboradores por cuenta ajena, situación que no conversa con lo señalado en los dispositivos normativos internacionales, tales como el convenio 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación; el convenio 98 sobre el derecho de sindicación y la negociación colectiva; son mecanismos internacionales que han sido confirmados por nuestro país.

**Tercera.** - El Comité de Libertad Sindical como órgano de control de la OIT señaló en uno de sus informes que los trabajadores autónomos no deberían tener negado el ejercicio de la negociación colectiva y, más bien el Estado debería tener un rol más protagónico a fin de establecer los mecanismos adecuados que permitan el desenvolvimiento de este derecho en los trabajadores autónomos. Esta herramienta de carácter colectivo no solo ayudaría a fomentar relaciones de trabajo saludables sino también permitiría que exista un equilibrio y garantías constitucionales que todo trabajador independientemente de su calificación debería tener dentro del mundo del trabajo.



**Cuarta.-** La Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo emitió un pronunciamiento acerca de la legitimidad negocial de las organizaciones sindicales de rama de actividad en las empresas, debiendo rescatar sobre éste que no siempre lo que se encuentre regulado literalmente tendrá que ser la pauta en el desenvolvimiento de las relaciones colectivas del trabajo, más aún si cada vez más estaremos experimentando nuevas formas de trabajar debido al fenómeno de la globalización y la digitalización. Ello se ejemplifica con el teletrabajo o lo que aún resulta más complejo e inimaginable, una negociación colectiva en el mundo de las plataformas digitales.

**Quinta. -** De la evaluación efectuada a la regulación interna en materia de vínculos colectivos del trabajo queda claro que ésta resulta ser insuficiente e inadecuada para la realidad que vivimos hoy en día. Esta se puede observar cuando la normativa no especifica con claridad si los trabajadores autónomos tienen o no el derecho a negociar colectivamente a pesar de que como se ha evidenciado en la presente estudio, urgentemente resulta necesario que pueda tenerse una regulación que salvaguarde este derecho fundamental dentro del colectivo de trabajadores autónomos, más aún si el Comité de Libertad Sindical de la OIT comparte la idea de que estos trabajadores no tendrían que tener imposibilitado el ejercicio de la negociación colectiva.

**Sexta. -** De la Encuesta Permanente de Empleo practicada por el INEI se obtuvo recientemente que el 1.1% de la Población Económicamente Activa en Lima Metropolitana realizan trabajos mediante plataformas digitales, teniendo al trimestre de setiembre-octubre-noviembre una cantidad de 46000 personas trabajando de forma activa. Esta cifra claramente preocupa y nos obliga a mostrar preocupación sobre si sus derechos fundamentales del trabajo que deberían gozar (independientemente de la calificación de trabajadores que tengan) son respetados. Obviamente que de la investigación efectuada se concluye que al día de hoy no vemos un mínimo respeto, comenzando por la situación precaria en la que coexiste este trabajo (retribución por debajo del salario mínimo vital, trabajo extraordinario no compensado como sucede en los trabajadores por cuenta propia, penalidades y arbitrariedades sin tener derecho al ejercicio de su derecho

de defensa), debiendo señalar que el Estado debería garantizar como mínimo lo siguiente sus derechos colectivos del trabajo, derechos a la seguridad y salud en el trabajo y el derecho a la seguridad social.

**Séptima.** - De la evaluación efectuada al mecanismo de solución de conflictos del arbitraje potestativo, debemos indicar que en los supuestos en donde se tenga identificado la contraparte negocial como lo es en el caso de los colaboradores de las plataformas digitales, estos podrían utilizar dicha herramienta legal en el supuesto de que exista una negativa en la ejecución de la negociación colectiva. Lo preocupante en este caso es que se necesitará de una Autoridad Administrativa de Trabajo, el Poder Judicial y el Tribunal Constitucional robustecidos a fin de que pueda resolver las controversias jurídicas de este tipo en sintonía con los criterios compartidos por el Comité de Libertad Sindical y su entera disposición sobre la ejecución de la negociación colectiva en los trabajadores autónomos.

**Octava.** - El Tribunal Constitucional hace varios años atrás resolvió una controversia de orden sindical en el sector de construcción civil, debiendo resaltar la importancia de esta Sentencia y lo vital que fue para el mundo de las relaciones colectivas del trabajo. En aquel entonces fue bastante novedosa y sorprendió porque terminó por aperturar la negociación colectiva a nivel de rama de actividad en los trabajadores en el ámbito de la construcción civil, quienes por las características de su propio sector (ubicación relativa, eventualidad) tenían negado la ejecución de la negociación colectiva mediante las organizaciones sindicales de nivel empresarial.

Esta Sentencia podría ser asemejada al caso de los colaboradores de las plataformas digitales concluyendo que existen características muy similares que podrían ser consideradas al momento de aperturar el ejercicio de negociación colectiva sobre este tipo de trabajadores en el supuesto negado que se les niegue su ejercicio. Estas características las encontramos en la dispersión geográfica que se asimila a la ubicación relativa de los colaboradores de construcción civil y la alta

rotación de trabajadores que lo asemejamos a la eventualidad de los servicios en el mundo de los obreros.

Es así que, debe quedar claro que el hecho de que los trabajadores de las plataformas digitales se encuentren dispersos y sin tener un centro de trabajo fijo o definido, imposibilita en demasía el contacto físico entre compañeros de trabajo, haciéndose extremadamente difícil la formación de organizaciones sindicales en dicho ámbito. Asimismo, una característica que también resulta ser importante en esta evaluación es la alta rotación de estos trabajadores, quienes miran a este tipo de trabajo como una forma de generar ingresos de forma esporádica o eventual, sumándose a ello que la plataforma digital puede resolver los acuerdos de servicios y desvincular a estos trabajadores, situación que claramente se conocería como una práctica antisindical que al no existir regulación sobre la materia haría compleja la creación de sindicatos.

**Novena.** - De acuerdo con la Constitución Política del Perú, el Estado debe tener un rol más protagónico en promoción de la negociación colectiva, por cuanto esta herramienta es una de las formas de equilibrar las relaciones en donde existen desigualdades entre el trabajador y el patrono (empleador). Ello no debe quedar solamente en la esfera de los trabajadores subordinados sino debe ampliarse a los trabajadores autónomos.

Por ello, se comparte la postura señalada por el Tribunal Supremo - Sala de lo Social del Consejo General del Poder Judicial de España, quien manifiesta que los indicios de laboralidad, versan sobre: El control que mantiene la empresa en relación con el trabajador mediante el vínculo que sobrepasa el trato existente entre supervisor y supervisado, existencia de suscripción de contrato, asignación de micro tareas, pedidos o recados; evidencia de un horario laboral; calificación de los trabajadores por su desempeño y capacidad de rechazo de clientes o servicios por parte del supervisado.

**Décima.**- La basta jurisprudencia internacional concluye que en el mundo de las plataformas digitales si existe una relación de trabajo por las características especiales que confluyen en dicha forma de trabajar (el servicio es personalísimo

y no contemplaba sustitutos, algunas herramientas son de propiedad de la plataforma digital y llevan sus logotipos, no es una actividad que deba ser considerado como emprendimiento, el repartidor no puede permanecer inactivo ni rechazar muchas órdenes, el trabajo es controlado mediante un sistema de geolocalización, no existe capacidad de negociación en las tarifas del servicio, entre otros), lo cual debe ser considerado por los operadores jurídicos para el otorgamiento del derecho de negociación colectiva, más aún si este tipo de trabajo se encuentra en una zona gris del Derecho del Trabajo.



## RECOMENDACIONES

**Primera.** - El Estado debe realizar una actualización y/o modificaciones a la normativa interna en materia de relaciones colectivas del trabajo, incluyendo situaciones especiales como lo que viene sucediendo con el fenómeno de la digitalización económica y especialmente en el trabajo mediante plataformas digitales.

**Segunda.** - El Estado debería regular el trabajo mediante plataformas digitales sin escapar de la naturalidad de este tipo de trabajo, es decir, tener un cierto grado de flexibilidad y ser considerado como una especie de relación de trabajo autónomo dependiente de un empleador, en el cual se respeten los derechos universales del trabajo (derechos colectivos del trabajo, derecho de la seguridad social, derecho de seguridad y salud en el trabajo, entre otros).

**Tercera.** - Las agrupaciones sindicales más características del país deberían realizar campañas de concientización sobre la importancia de asociarse colectivamente en el mundo de las plataformas digitales con la finalidad de que puedan crearse las primeras organizaciones sindicales en este tipo de trabajo tan controvertido y se pueda obtener condiciones de trabajo decentes en aras de obtener una justicia social sobre los trabajadores de las plataformas digitales.

## BIBLIOGRAFÍA

- Arce, E. (2020). Plataformas Digitales y Derecho Laboral. *Revista derecho del trabajo*, 139-142. <https://bit.ly/3qA63t1>
- Balbín, E. (2019). *Situación de los derechos sindicales en el Perú*. Lima: Programa Laboral de Desarrollo. <https://bit.ly/3GGr7sj>
- Berg, J., Furrer, M., Harmon, E., Rani, U., y Silberman, S. (2019). *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo. Como fomentar el trabajo decente en el mundo digital*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo. <https://bit.ly/3LnA8tU>
- Blanco, D. (16 de Julio de 2020). *Se aprobó la ley que regula a las app de delivery en la ciudad de Buenos Aires: no le podrán cobrar más de 20% de comisión a los comercios*. Infobae: <https://bit.ly/3BcCUNO>
- Burgos, A. (2018). La protección del contenido esencial de la libertad sindical en la unión europea ¿Cómo afectaría esta situación a la futura adhesión de la unión europea al convenio europeo de derechos humanos? Contradicciones con la jurisprudencia del Tribunal Europeo. *Revista de Estudios Europeos*, 259-272. <https://bit.ly/3uHTWCf>
- Bustamante, M. (2019). *Flexibilidad laboral y economía colaborativa, mutualismos modernos*. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia. <https://bit.ly/34Njnau>
- Carballo, C. (2021). Derechos laborales en la Corte Interamericana de Derechos Humanos. *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*. <https://bit.ly/3oBuJ8E>
- Carrizosa, E. (2018). Elementos y requisitos para optimizar el aprendizaje en red. *Lifelong Learning*.
- Caso: CAPECO, Exp. N° 0261-2003-AA/TC (Tribunal Constitucional 26 de Marzo de 2003). <https://bit.ly/3GD3i4J>

Caso: Chilón Díaz, Exp. N° 503-99-AA/TC (Tribunal Constitucional 14 de Abril de 2000). <https://bit.ly/34yqXWU>

Caso: Congreso de la República, Exp. N° 008-2005PI/TC (Tribunal Constitucional 12 de Agosto de 2005). <https://bit.ly/3rKzDT0>

Caso: Consorcio Procom Agua, Exp. N° 119072-2011-MTPE/1/20.21 (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo 13 de Julio de 2012). <https://bit.ly/3HMcUeO>

Caso: Desnaturalización del contrato civil, Casación Laboral N° 14440-2013-LIMA (Corte Suprema de Justicia de la República 29 de Setiembre de 2014). <https://bit.ly/3sxDIcc>

Caso: Glovo, Exp. N° 2924/2020 (Tribunal Supremo 25 de Setiembre de 2020).

Caso: Ley del Servicio Civil, Exp. N°0025-2013-PI/TC (Tribunal Constitucional 26 de Abril de 2016). <https://bit.ly/3rEkJ0l>

Caso: Vargas Bustamante, Exp. N° 01193-2011-PA-TC (Tribunal Constitucional 10 de Enero de 2012). <https://bit.ly/3BqZEFj>

Caso: Vásquez Ugas, Casación Laboral N° 12901-2014-CALLAO (Tribunal Constitucional 26 de Abril de 2017). <https://bit.ly/34xgtqE>

Comisión de Trabajo y Seguridad Social. (22 de Abril de 2020). Proyecto de Ley N° 7567/2020-CR. *Comisión de Trabajo y Seguridad Social*. Lima, Perú: Congreso de la República. <https://bit.ly/3Bdf9oO>

Comunidad Andina. (25 de Junio de 2003). Decisión 545 - Instrumento Andino de Migración Laboral. Quirama, Colombia: Comunidad Andina. <https://bit.ly/3svPrYY>

Congreso de la República. (21 de Maaro de 1997). Decreto Supremo N° 003-97-TR. *Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral*. Lima, Perú: Congreso de la República. <https://bit.ly/3HE9aff>

Congreso de la República. (13 de Enero de 2010). Ley N° 29497. *Nueva Ley Procesal del Trabajo*. Lima, Perú: Congreso de la República.

<https://bit.ly/3JkCibN>

Congreso de la República. (12 de Agosto de 2021). Proyecto de Ley N° 018-2021-CR. *Ley que reconoce beneficios laborales a los trabajadores que realizan el servicio de reparto, mensajería y movilidad por medio de plataformas digitales*. Lima, Perú. <https://bit.ly/3Jq0FoF>

Cruz, J. (2017). *El futuro del trabajo*. España: Universidad de Sevilla.

<https://bit.ly/3oDudao>

Cruz, J. (18 de Julio de 2019). Jesús Cruz Villalón UIMP 2019. Sevilla, España.

<https://bit.ly/34Plzxm>

Diario Oficial El Peruano. (28 de Octubre de 2007). Decreto Supremo N° 010-2003-TR. *Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo*. Lima, Perú: Diario Oficial El Peruano. <https://bit.ly/3p1xGjl>

Diario Oficial El Peruano. (28 de Octubre de 2007). Decreto Supremo N° 011-92-TR. *Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo*. Lima, Perú: Diario Oficial El Peruano. <https://bit.ly/3p1xGjl>

Diario Oficial El Peruano. (17 de Setiembre de 2011). Decreto Supremo N° 014-2011-TR. *Modifican el D.S. N° 011-92-TR y crean el Registro Nacional de Arbitrios de Negociaciones Colectivas*. Lima, Perú: Diario Oficial El Peruano. <https://bit.ly/3HLLQgy>

Diario Oficial El Peruano. (10 de Mayo de 2020). Decreto Supremo N° 019-2006-TR. *Reglamento de la Ley General de inspección del trabajo*. Lima, Perú: Diario Oficial El Peruano. <https://bit.ly/3olmyYb>

Diario Oficial El Peruano. (10 de Mayo de 2020). Ley N° 28806. *Ley General de Inspección del Trabajo*. Lima, Perú: Diario Oficial El Peruano. <https://bit.ly/34xbuGB>



- Diario Oficial El Peruano. (30 de Diciembre de 2020). Ley N° 31110. *Ley del régimen laboral agrario y de incentivos para el sector agrario y riego, agroexportador y agroindustrial*. Lima, Perú: Diario Oficial El Peruano.  
<https://bit.ly/3GJeLzu>
- Diario Oficial El Peruano. (10 de Febrero de 2021). Constitución Política del Perú. *Normas Legales Actualizadas*. Lima, Perú: El Peruano.  
<https://bit.ly/3eu8hJS>
- Diario Oficial El Peruano. (23 de Octubre de 2021). Decreto Legislativo N° 295. *Código Civil*. Lima, Perú: Editora Perú. <https://bit.ly/3jv3Al8>
- Dinegro, A. (2021). *Delivery y empleo: Diagnóstico sobre las condiciones laborales en las plataformas digitales*. Lima: Friedrich Ebert Stiftung.  
<https://bit.ly/3spqj60>
- Domínguez, A. (2019). *Representación colectiva y negociación de derecho de trabajadores en plataformas*. México: Revistas Jurídicas UNAM.  
<https://bit.ly/3oFh80b>
- Ermida, Ó., y Hernández, Ó. (2003). Crítica de la Subordinación. *Universidad Nacional Autónoma de México*, 269-297.  
<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/3/1090/16.pdf>
- Fernández, M. (2020). La prestación de servicios a través de plataformas digitales. El caso deliveroo. *Universidad de Vigo*, 193-217.  
<https://dialnet.unirioja.es/download/articulo/7464150.pdf>
- Ferrajoli, L. (2004). Derechos y Garantías, la Ley del Más Débil. *Ministerio del Trabajo*.  
[http://www.trabajo.gob.pe/boletin/documentos/boletin\\_48/doc\\_boletin\\_48\\_1.pdf](http://www.trabajo.gob.pe/boletin/documentos/boletin_48/doc_boletin_48_1.pdf)
- Gallardo, H. (2018). Las nuevas relaciones de trabajo en la economía on demand. Análisis del caso insignia: Uber. *Lecciones y Ensayos*, 193-211.  
<https://bit.ly/3JiOWYI>

- Gamonal, S., y Arellano, P. (2018). Negociación colectiva, autonomía y abstención legislativa. *Revista Ius et Praxis*, 173-208. <https://bit.ly/3Ln7WYc>
- Gernigon, B., Odero, A., y Guido, H. (2000). Principios de la OIT sobre la negociación colectiva. *Revista Internacional del Trabajo*, 37-59. <https://www.ilo.org/public/spanish/revue/download/pdf/gernigon.pdf>
- González, S. (2017). Trabajo asalariado y trabajo autónomo en las actividades profesionales a través de las plataformas informáticas. *Universidad Pablo de Olavide de Sevilla*, 85-123. <https://bit.ly/3Ls42qg>
- Hale, J. (4 de Julio de 2018). *Un convenio colectivo en Dinamarca hace historia al convertir a los "falsos autónomos" en "trabajadores con derechos"*. Equal Times: <https://bit.ly/3Lnjl4L>
- Howe, J. (1 de Junio de 2006). *El auge del crowdsourcing. The rise of Crowdsourcing* : <https://www.wired.com/2006/06/crowds/>
- ILAW. (2021). *Desmontando el modelo: Litigio Laboral frente a plataformas digitales*. International Lawyers Assisting Workers Network. <https://bit.ly/3swp3Or>
- INEI. (2017). *Contribución de la Población Migrante Interna a la Actividad Económica*. Lima: INEI. <https://bit.ly/3JqsxZR>
- INEI. (2020). *Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza*. Lima: INEI. <https://bit.ly/34KckQ1>
- INEI. (2020). *PERÚ: Evolución de los indicadores de Empleo e Ingreso por Departamento, 2007-2019*. Lima: INEI. <https://bit.ly/3gA0t9G>
- INEI. (2021). *Situación del Mercado Laboral en Lima Metropolitana*. Lima: INEI. <https://bit.ly/3HC5zhB>
- Jefatura del Estado de España. (29 de Setiembre de 2021). Ley 12/2021. *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.* España.

Landaburu, M. (2008). Presente y futuro de los trabajadores autónomos a partir del contenido de la Ley 20/2007, del Estatuto del Trabajo Autónomo. *Revista de estudios cooperativos*, 49-88. <https://bit.ly/3gDbhnS>

Levy, E. (2018). *Después del trabajo - El empleo argentino en la cuarta revolución industrial.* Sudamericana. <https://bit.ly/3HL3Gzr>

López, D. (2002). Mitos, alcances y perspectivas de la flexibilización laboral: Un debate permanente. *Fundación Friedrich Ebert Stiftung*, 1-17. <https://bit.ly/3oHovEv>

Martín, M. (2010). Las sentencias del tribunal europeo de derechos humanos relativas a partidos políticos y a sindicatos. *Revista Mexicana de Derecho Constitucional*, 85-120. <https://bit.ly/3oBliGs>

Mora, P. (2020). *El ejercicio de los derechos colectivos en las prestaciones de servicios mediante plataformas digitales.* Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú. <https://bit.ly/3oAh6GQ>

MTPE. (7 de Noviembre de 2019). Resolución Ministerial N° 272-2019-TR. *Informe Final sobre repartidores y plataformas digitales Perú.* Lima, Perú: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. <https://bit.ly/3oEF1oq>

Navajas-Romero, V., y López-Martín, C. (2017). Los trabajadores autónomos dependientes en Europa. *Revista de Economía Pública*, 167-198. <https://ojs.uv.es/index.php/ciriecespana/article/view/10008/9544>

Neves, J. (2010). La determinación del nivel negocial en la sentencia del Tribunal Constitucional sobre los estibadores portuarios. *IUS ET VERITAS*, 128-139. <https://bit.ly/34y2CAm>

Neves, J. (2018). *Introducción al Derecho del Trabajo.* Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú. <https://bit.ly/3GBilGn>

- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., y Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación*. Colombia: Ediciones de la U.
- OIT. (9 de Julio de 1948). C087 - Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87). *Organización Internacional del Trabajo*. San Francisco. <https://bit.ly/3HLKotQ>
- OIT. (18 de Julio de 1951). C098 - Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98). *Organización Internacional del Trabajo*. Ginebra. <https://bit.ly/3JmMssj>
- OIT. (1981). C154 - Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154). Ginebra: Organización Internacional. <https://bit.ly/3gGOWWd>
- OIT. (1998). *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales del trabajo y su seguimiento*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo. <https://bit.ly/3B7mg20>
- OIT. (2002). *El trabajo decente y la economía informal*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. <https://bit.ly/3tWDU75>
- OIT. (Marzo de 2011). Caso Número 2602. *Consejo de Administración*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. <https://bit.ly/3oDrIKw>
- OIT. (Octubre de 2015). Comité de Libertad Sindical - Caso N° 2786. *Informe N° 376*. República Dominicana. <https://bit.ly/3HDXr08>
- OIT. (2015). *Informes del Comité de Libertad Sindical*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. <https://bit.ly/3gEN6oQ>
- OIT. (2016). R198 - *Recomendación sobre la relación de trabajo (núm. 198)*. ILO: <https://bit.ly/3gDOND4>
- Ojeda, A. (2002). La sindicación de los trabajadores autónomos y semiautónomos. *Universidad de Sevilla*, 302-311. <https://bit.ly/3oARJ7E>
- Ojeda, A. (2007). Ajenidad, dependencia o control: la causa del contrato. *Derecho PUC Revista de la Facultad de Derecho*, 375-402. <https://bit.ly/3Ltq7eD>

- Pastor, A. (2018). Representación de los trabajadores en la empresa digital. *Universitat Autònoma de Barcelona*, 111-122. <https://bit.ly/3BcVDJ1>
- Peña, I. (2019). *Medios de control del empresario en el ámbito laboral en relación con el desarrollo de las nuevas tecnologías*. Segovia: Universidad de Valladolid. <https://bit.ly/3uFh30g>
- Pérez, M. (2011). *Estudio sobre buenas prácticas de organización y acción en la economía informal*. Economía y Finanzas. <https://bit.ly/3oDT8dY>
- Plá, A. (1978). *Los principios del Derecho Laboral*.
- Puntriano, C. (2021). Descentralización productiva y posible derogación o modificación de los esquemas vigentes. *Revista de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 1-368. <https://bit.ly/3uJVjiO>
- Resolución N° 0084-2020/SDC-INDECOPI, Exp. N° 0105-2018/CCD (Tribunal de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual 11 de Marzo de 2020). <https://bit.ly/3HZV2gJ>
- Rodgers, G., y Rodgers, J. (1989). Precarious jobs in labour market regulation : the growth of atypical employment in Western Europe. *International Institute for Labour Studies*. <https://bit.ly/3oCbmMS>
- Rodríguez, M. (2018). Sindicalismo y negociación colectiva 4.0. *Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 27-42. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6757570>
- Rodríguez, M. (27 de Diciembre de 2021). *En España los trabajadores de plataformas ya tienen convenio colectivo*. The Conversation: <https://bit.ly/34z11ug>
- Saenz, M. (2019). Implicaciones de la «Gig-Economy» en las relaciones laborales: el caso de la plataforma Uber. *Revistas de Derecho Público*, 385-415. <https://bit.ly/3GTYSjL>

- Sanguineti, W. (2000). *El Contrato de Locación de Servicios*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Sanguineti, W. (2016). Los Instrumentos de Gestión Laboral Transnacional de las Empresas Multinacionales: Una Realidad Poliédrica Aún en Construcción. *Pontificia Universidad Católica del Perú*, 217-227. <https://bit.ly/3gBxVwS>
- Standing, G. (2011). *The precariat: The new dangerous class*. Londres: Bloomsbury Academic. <https://bit.ly/3oDVxoZ>
- Todoí, A. (2015). El Impacto de la "Uber economy" en las relaciones laborales los efectos de las plataformas virtuales en el contrato de trabajo. *Iuslabor*, 1-25. <https://bit.ly/3Lrsbnm>
- Unión Europea. (18 de Diciembre de 2000). Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. Europa y América del Norte: Diario Oficial de las Comunidades Europeas. <https://bit.ly/3rIWzSA>
- Valdés, A. (2000). El trabajo autónomo en España. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales: Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, 13-44. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=193610>
- Valle, F. (2020). El difícil ejercicio de los derechos colectivos en el trabajo mediante plataformas digitales. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales*, 1-10. <https://bit.ly/34vi0xq>
- Vitor, J. (10 de Julio de 2020). *Huelga de repartidores, una nueva forma de organización en la lucha de los trabajadores*. Rebelión: <https://bit.ly/3oHhnaW>
- Voss, E., y Riede, H. (2018). *Digitalización y participación de los trabajadores: la opinión de los sindicatos, los trabajadores de empresa y los trabajadores de plataformas digitales de Europa*. Comisión Europea. <https://bit.ly/3Ji9X5V>
- Woodcock, J. (12 de Agosto de 2016). *Slaveroo: Los conductores de Deliveroo se organizan en la 'gig economy'*. Novara Media: <https://bit.ly/3uWpbtF>