

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD
CATÓLICA DEL PERÚ**

Escuela de Posgrado



**NATURALEZA JURÍDICA DE LA PRESTACIÓN PERSONAL DE
SERVICIOS MEDIANTE PLATAFORMAS VIRTUALES: LOS CASOS
DE UBER Y PEDIDOSYA EN EL PERÚ DURANTE LOS AÑOS 2019**

– 2023

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

Yordan Feler Romero Mendoza

Asesor:

Javier Paitán Martínez

Lima, 2024


Informe de Similitud

Yo, Javier Paitán Martínez docente de la Escuela de Posgrado de la Pontificia Universidad Católica del Perú, asesor de la tesis "Naturaleza Jurídica de la Prestación Personal de Servicios Mediante Plataformas Virtuales: Los casos de UBER y Pedidos Ya, en el Perú, durante los años 2019 - 2023", del autor Yordan Feler Romero Mendoza, dejo constancia de lo siguiente:

- El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de 25% Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software *Turnitin* el 21/06/2024.
- 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:

21 de junio de 2024

Apellidos y nombres del asesor / de la asesora: Javier Paitán Martínez	
DNI: 45829910	Firma 
ORCID: 0000-0003-1638-3969	

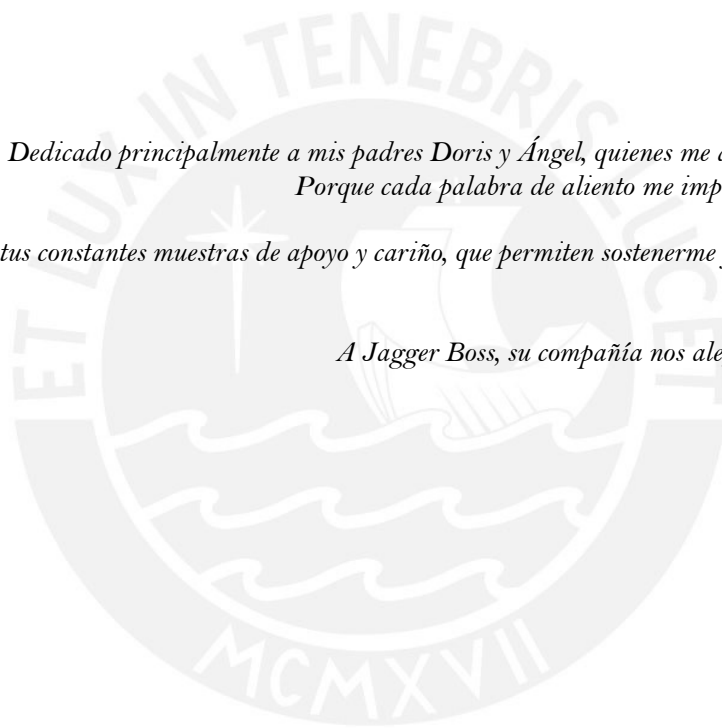
DEDICATORIA

*Dedicado principalmente a mis padres Doris y Ángel, quienes me apoyan en cada momento.
Porque cada palabra de aliento me impulsa a seguir avanzando.*

*A Erika, por tus constantes muestras de apoyo y cariño, que permiten sostenerme y avanzar ante cualquier
dificultad.*

A Jagger Boss, su compañía nos alegra inmensamente el día.

Yordan Romero



RESUMEN EJECUTIVO

La presente tesis surge de una incertidumbre que existe actualmente en nuestro país sobre un moderno método de negocio no regulado desde el punto de vista del derecho del trabajo, teniendo como objetivo la identificación de la naturaleza jurídica de la prestación personal de servicios mediante las plataformas virtuales Uber, referido al servicio de transporte urbano o taxi, y PedidosYa, sobre el servicio de reparto o delivery. Para ello, se inicia describiendo la economía digital en el marco de la cuarta revolución industrial, identificando el método de negocio *on demand*, para luego describir las tipologías subordinada y autónoma de la prestación personal de servicios en el sistema normativo peruano, haciendo un recuento de los tipos de trabajadores autónomos existentes en el derecho comparado, como son los económicamente dependientes, conocidos también como *parasubordinados*, postulando nuestra propia definición de esta última categoría. Asimismo, se cita la doctrina especializada sobre la materia y su descripción en el derecho comparado, reconociendo, por un lado, su regulación normativa en distintos países del globo y, por el otro, algunos criterios jurisprudenciales sobre la identificación de la categoría jurídica en que se situarían los trabajadores de plataformas virtuales. El Capítulo I culmina con la mención de los diecisiete proyectos normativos presentados ante el Congreso de la República con el fin de regular esta problemática en nuestro país. Luego, en el Capítulo II se realiza la caracterización de la prestación personal de servicios en los casos Uber y PedidosYa, detallando sus rasgos comunes y particularidades, sustentando la imperiosa necesidad de determinar su naturaleza jurídica, la que se define en el Capítulo III, aplicando el Test de Laboralidad, y se sustenta la razón por la que debería ser objeto de protección por el derecho social y los derechos fundamentales, esbozándose una propuesta legislativa sobre su regulación.

PALABRAS CLAVE: Prestación personal de servicios, subordinado, autónomo, plataformas virtuales, servicio de transporte urbano, servicio de taxi, repartidores, delivery, riders, choferes, protección social.

ABSTRACT

This thesis emerges from an uncertainty that currently exists in our country about a modern business method that isn't regulated from the point of view of labor law, with the objective of identifying the legal nature of the personal provision of services through the virtual platforms Uber, about to the urban transport or cab service, and PedidosYa, on the delivery service. To this end, we begin by describing the digital economy within the framework of the fourth industrial revolution, identifying the on-demand business method, and then describe the subordinate and self-employed typologies of personal provision of services in the Peruvian regulatory system, making an account of the types of self-employed existing in comparative law, such as economically dependent workers, also known as parasubordinate workers, postulating our own definition of the latter category. It also cites the specialized doctrine on the subject and its description in comparative law, recognizing, on the one hand, its normative regulation in different countries of the world and, on the other hand, some jurisprudential criteria on the identification of the legal category in which virtual platform workers would be placed. Chapter I culminates with the mention of the seventeen normative projects presented before the Congress of the Republic with the purpose of regulating this problem in our country. Then, Chapter II characterizes the personal provision of services in the Uber and PedidosYa cases, detailing their common features and particularities, supporting the urgent need to determine their legal nature, which is defined in Chapter III, applying the Laborality Test, and the reason why they should be subject to protection by social law and fundamental rights, outlining a legislative proposal on their regulation.

Key words: Personal provision of services, subordinate, self-employed, virtual platforms, urban transport service, cab service, delivery, riders, chauffeurs, social protection.

ÍNDICE

Resumen	1
Abstract	2
Índice	3
Lista de Tablas	6
Lista de Figuras	7
Introducción	8
CAPÍTULO I: LAS PLATAFORMAS VIRTUALES Y LA PRESTACIÓN PERSONAL DE SERVICIOS	11
1. Aproximación al fenómeno de la Cuarta Revolución Industrial: La Economía Virtual y las Plataformas Virtuales	11
2. Tipos de Plataformas Virtuales	14
2.1. La Sharing economy	14
2.2. La On demand economy	15
3. La prestación personal de servicios en el sistema normativo peruano	17
3.1. La prestación personal de servicios de naturaleza subordinada	18
3.2. La prestación personal de servicios de naturaleza autónoma	19
4. La prestación personal de servicios de naturaleza parasubordinada	24
4.1. Italia	26
4.2. Reino Unido	26
4.3. Austria	26
4.4. Alemania	26
4.5. España	27
5. La doctrina especializada sobre la prestación personal de servicios mediante plataformas virtuales	31
6. La prestación personal de servicios mediante plataformas virtuales en el derecho comparado	35
6.1. Regulación de la prestación personal de servicios mediante plataformas virtuales en la normativa extranjera	36
6.2. Pronunciamientos jurisprudenciales relevantes sobre la prestación personal de servicios mediante plataformas virtuales	49
7. Esfuerzos regulatorios sobre la prestación personal de servicios mediante plataformas virtuales en el Perú	61

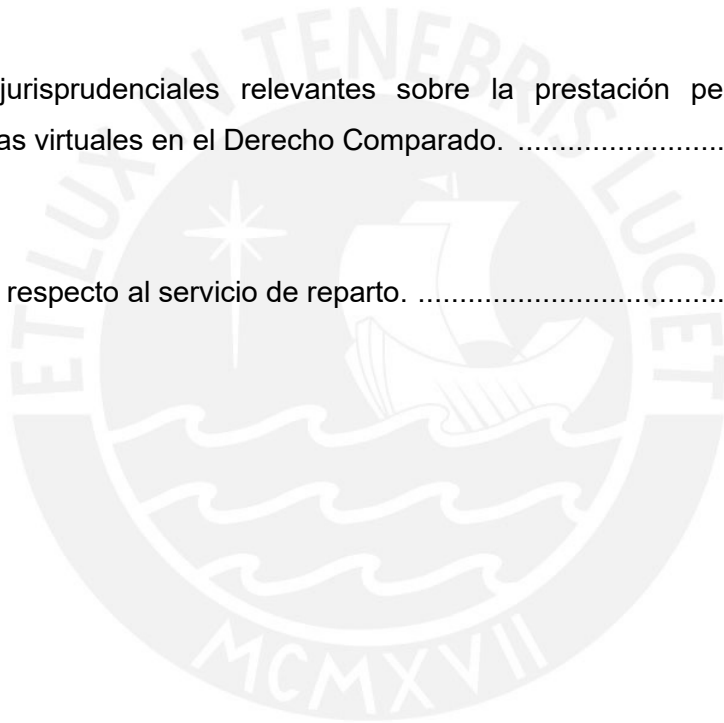
CAPÍTULO II: Los casos de las personas que prestan sus servicios personales en Uber y PedidosYa en el Perú durante los años 2019 – 2023	67
1. Importancia de los casos Uber y PedidosYa	67
2. El caso Uber	67
2.1. Caracterización del caso Uber	68
2.2. Método de negocio	70
3. El caso PedidosYa	71
3.1. Caracterización del caso PedidosYa	71
3.2. Método de negocio	74
4. Similitudes y particularidades de los servicios de chofer de taxi en la Plataforma Uber y de repartidor o delivery en la Plataforma PedidosYa	75
4.1. Características comunes o similares entre los casos Uber y PedidosYa	75
4.2. Particularidades del caso Uber	76
4.3. Particularidades del caso PedidosYa	76
5. El constante crecimiento de servicios mediante las plataformas digitales Uber y PedidosYa en el Perú durante los años 2019 – 2023, y la imperiosa necesidad de determinar la naturaleza jurídica de la prestación personal de servicios en este método de negocio.....	78
CAPÍTULO III: Naturaleza jurídica autónoma compleja o con independencia reducida de la prestación personal de servicios realizada mediante las plataformas virtuales Uber y PedidosYa	87
1. El Test de Laboralidad como herramienta para la identificación de la existencia de subordinación	87
2. La naturaleza jurídica autónoma compleja o con independencia reducida de la prestación personal de servicios en los casos Uber y PedidosYa en el Perú durante los años 2019 – 2023	90
2.1. Análisis de las características comunes existentes entre los casos Uber sobre servicio de taxi y PedidosYa referido al servicio de delivery	90
3. La prestación personal de servicios autónoma compleja o con independencia reducida mediante plataformas virtuales como objeto de protección por el derecho social y los derechos fundamentales	119

CONCLUSIONES	123
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	126
ANEXO 01: Propuesta Legislativa	131
ANEXO 02: Pronunciamientos judiciales disímiles en España sobre la naturaleza jurídica de la prestación personal de servicios mediante plataformas virtuales	144
ANEXO 03: Listado de Proyectos de Ley sobre la Economía Colaborativa presentados al Congreso de la República	149
ANEXO 04: Cuadro comparativo entre los Dictámenes en Minoría y por Unanimidad sobre los Proyectos de Ley N° 00018/2021-CR, N° 667/2021-CR, N° 842/2021-CR y N° 1536-2021-CR	156
ANEXO N° 05: Cuadro comparativo entre tipos de prestadores de servicios	159



LISTA DE TABLAS

Tabla 01	
Regulación de la prestación personal de servicios mediante plataformas virtuales en el derecho comparado.	46
Tabla 02	
Regulación de la naturaleza de la prestación de servicios por plataformas virtuales en el derecho comparado.	47
Tabla 03	
Pronunciamientos jurisprudenciales relevantes sobre la prestación personal de servicios mediante plataformas virtuales en el Derecho Comparado.	56
Tabla 04	
Conceptos de pago respecto al servicio de reparto.	109



LISTA DE FIGURAS

Figura 01	
Modelo de negocio de las plataformas de movilidad urbana (IPE, 2023)	71
Figura 02	
Modelo de negocio de las plataformas de delivery (IPE, 2023)	74
Figura 03	
Índice de satisfacción de los socios conductores y repartidores 2023 (IPE, 2023)	81



INTRODUCCIÓN

El Siglo XXI ha llegado con la evolución digital y tecnológica en la economía y la empresa, lo cual ha originado nuevos métodos de actividad empresarial que se cimientan en el mundo virtual, como es la prestación de servicios a través de las Plataformas Virtuales (en adelante las Plataformas), caracterizada por consistir en una base de datos simbólicos, con una serie de herramientas de comunicación propia, ya sea mediante chats, foros, correos electrónicos, u otros, que permiten la creación o gestión de la misma a través de un *software* (Raso, 2019, pp. 75 - 76).

No obstante, ese cambio rotundo, avanzado y flexible de la empresa no ha ido de la mano con el derecho y el ordenamiento jurídico positivizado, viéndose este último limitado en su aplicación o no al nuevo mundo empresarial basado en los servicios a través o mediante las Plataformas, lo cual se avizora que irá cada vez en aumento, sin indicios de detenerse y mucho menos de retroceder.

Este método de consumo cimentado en el mundo digital se ve materializado en que los servicios que antes se realizaban a partir de la relación directa entre una empresa (persona jurídica o natural) con el usuario, ahora se ven sustituidos por una Plataforma Virtual (en adelante Plataforma) que funge de “intermediadora” del servicio entre el usuario final y el prestador del servicio o afiliado a la referida Plataforma, como son los casos icónicos de Uber y PedidosYa (antes Glovo), que vienen a ser los más representativos en nuestro país, los cuales están referidos, el primero, al servicio de transporte público de taxi y, el segundo, al servicio de reparto y envío de productos o delivery.

Al respecto, de acuerdo a la Encuesta Permanente de Empleo del Instituto Nacional de Estadísticas e Informática (INEI), en Lima Metropolitana el empleo en el sector de reparto o delivery se incrementó en un 98% entre los años 2019 y 2020, lo cual se vio reflejado en que durante el trimestre setiembre, octubre y noviembre del año 2020, cuarenta y seis mil (46,000) personas trabajaron prestando el servicio de reparto o delivery, es decir, nueve mil (9,000) más en comparación al máximo de treinta y siete mil (37,000) alcanzado en el periodo prepandémico por el Covid 19 (Fairwork, 2023, p. 13).

Además, de acuerdo al Informe Final denominado “Impacto de las plataformas digitales en la economía peruana” elaborado en agosto del 2023 por el Instituto Peruano de Economía (IPE) para la Sociedad de Comercio Exterior del Perú (COMEX), durante el año 2022, en el sector transporte urbano se solicitaron quinientos treinta y un mil (531,000) servicios diarios, equivalente a 78% más que en el año 2021; mientras que, en el sector reparto o delivery fue de ciento diecisiete mil (117,000) servicios diarios, configurándose casi el triple de los realizados durante el año 2020 (Fairwork, 2023, p. 13).

Siendo que, si bien los servicios requeridos por los usuarios son contactados mediante una Plataforma de propiedad de una empresa; sin embargo, es una persona natural afiliada a dicha Plataforma quién finalmente realiza o materializa la prestación del servicio, con cierta libertad o visible autonomía, corriendo con el costo y riesgo del mismo. Es decir, vendría a ser un trabajador autónomo, empero – aparentemente - bajo cierto estándar de servicio ofrecido por la empresa a través de la Plataforma al usuario final, concretizada con ciertas indicaciones o recomendaciones en la prestación personal del servicio, las cuales pueden ser tomadas en cuenta o no por el prestador del servicio final.

Situación absolutamente distinta a la de un trabajador subordinado que se encuentra bajo la protección del Derecho del Trabajo; puesto que, éste no tiene autonomía determinante en la prestación de sus servicios, estando - por lo general - supeditado a las indicaciones, dirección, sanción y control de su empleador.

De ello se advierte que existe controversia en determinarse si la prestación personal del servicio realizado por el afiliado a la Plataforma es de naturaleza absolutamente autónoma – civil/mercantil - o, caso contrario, de índole laboral. Incluso de no encajar perfectamente en ninguno de ambos casos, si se configuraría una prestación de servicios autónoma con ciertos rasgos de dirección o coordinación, lo que parte de la doctrina denomina como *parasubordinado* u otro nuevo tipo de autónomo.

Asimismo, surgen dudas en relación a bajo que parámetros de regulación debería ajustarse, si en un contrato de naturaleza mercantil o laboral (en este último, si en el régimen de contratación general de trabajo, en un contrato especial o en un régimen especial de trabajo), o – quizás - bajo un amparo jurídico mixto o propio - *sui generis*.

Es a tenor de lo antes dicho que - a modo de propedéutica – en el capítulo I de la presente tesis se delimitan las circunstancias a partir de las cuales se originó este nuevo escenario de la economía digital y su relación con las Plataformas, principalmente en la *On demand economy*, modelo económico en la que se cimientan los casos Uber y PedidosYa.

Además, se describen las tipologías subordinada y autónoma de la prestación personal de servicios en nuestro sistema normativo, haciendo un recuento de los tipos de trabajadores autónomos existentes en el derecho comparado, como son los económicamente dependientes, conocidos también como *parasubordinados*, postulando nuestra propia definición de esta última. Luego se aborda el estudio de la categoría jurídica en que se sitúan los trabajadores de los casos Uber y PedidosYa en el derecho comparado, y se culmina haciendo mención de los proyectos normativos presentados ante el Congreso de la República con el fin de regular esta problemática en nuestro país.

Posteriormente, en el Capítulo II se realiza la caracterización del servicio y el método de negocio de los casos Uber y PedidosYa, detallando sus rasgos comunes y particularidades, además se sustenta la imperiosa necesidad de determinarse la naturaleza jurídica de la prestación personal de servicios mediante estas Plataformas.

Por último, en el Capítulo III, en el marco del Test de Laboralidad, se identifica y define la naturaleza jurídica autónoma compleja o con independencia reducida de la prestación personal de servicios mediante las Plataformas Uber y PedidosYa en el Perú durante los años 2019 – 2023; así como, la razón por la que debería ser objeto de protección por el derecho social y los derechos fundamentales. Se finaliza con el planteamiento de una propuesta legislativa sobre la regulación del trabajador autónomo y sus tipologías, estableciendo criterios uniformes con los cuales se determine el tipo de contrato a aplicar de acuerdo a las nuevas necesidades del mundo laboral contemporáneo, dentro de una economía ya no tradicional, sino digital, de la mano con el avance tecnológico.

CAPÍTULO I

LAS PLATAFORMAS VIRTUALES Y LA PRESTACIÓN PERSONAL DE SERVICIOS

El presente capítulo inicia con el marco propedéutico del fenómeno de la Revolución Industrial 4.0 en el que se cimientan los métodos de negocio de las Plataformas virtuales, como la *Sharing economy* y la *On demand economy*, para luego desarrollar el estribo normativo que regula la prestación personal de servicios autónoma y subordinada en el sistema normativo peruano. Asimismo, se realiza un detallado análisis de la doctrina especializada sobre la prestación personal de servicios mediante Plataformas, así como el estudio de su tratativa jurisprudencial y normativa en el derecho comparado. Se finaliza mencionando los esfuerzos regulatorios en el Perú sobre este contexto de la prestación de servicios mediante Plataformas, haciéndose un análisis comparativo entre los dos Dictámenes de Proyectos de Ley sobre la materia aprobados por el Congreso.

1. **Aproximación al fenómeno de la *Cuarta Revolución Industrial*: La Economía Virtual y las Plataformas Virtuales**

En principio, podemos definir como Revolución Industrial a los cambios abruptos y radicales que modifican las estructuras políticas, sociales y económicas, que cimientan el *statu quo* del sistema productivo imperante en la sociedad en una época o tiempo determinado, y que tiene impacto en la modificación de las relaciones sociales y de consumo en la economía.

En la historia se han producido revoluciones industriales cuando han surgido nuevas tecnologías y formas de percibir el mundo – productivo - desencadenando un cambio profundo y radical en los sistemas económicos y en las estructuras sociopolíticas. Es así, que la cuarta revolución industrial acuñada por varios autores, como es el caso de Klaus Schwab, comenzó a principios de este siglo y si bien se basa en la revolución digital, esta se caracteriza por un internet más ubicuo, global, móvil y económico, cimentado en la inteligencia artificial y el aprendizaje de la máquina (robótica y mecatrónica), con software y redes más sofisticados e integrados, que han logrado transformar la velocidad e integración en la comunicación, las relaciones sociales y la economía mundial.

En la economía su materialización está en que existe la posibilidad que una unidad de riqueza (empresa) sea creado hoy en día con muchos menos trabajadores que en el siglo pasado, al tener los negocios o sistemas productivos un cimiento virtual o digital, con costos marginales mucho más baratos, que tienden a llegar incluso a cero. Es decir, que muchas nuevas empresas proveen “bienes de información” con costos de almacenamiento, transporte y replicación que son prácticamente nulos, sin gran costo o con poco capital para su prosperidad; verbigracia, las empresas de Uber, Glovo, PedidosYa, Instagram, WhatsApp, Facebook, entre otros (Schwab & Botín, 2016, pp. 23 - 25).

Ello debido que su negocio o sistema productivo está basado en potentes softwares, inteligencia artificial y algoritmos que predicen los intereses de los clientes o usuarios, los cuales son cada vez más instintivos, que los hacen de fácil manejo y entendimiento, ocasionando que el producto o servicio sea más eficiente y eficaz, lo que genera que las empresas se valoren tanto por su gran base de datos, como por los algoritmos que transforman esos datos en acciones de impacto en servicio de los clientes (Gauthier, 2016, pp. 1 - 3).

Es así que, la Cuarta Revolución Industrial del siglo XXI viene a ser una economía digitalizada y globalizada, con sistemas productivos céleres, de redes y de inteligencia artificial basado en algoritmos, ubicando al sistema de producción actual o de vanguardia en el mundo virtual, abaratando costos de tiempo y dinero, en beneficio tanto de la empresa, así como del usuario o cliente; puesto que, hizo posible nuevos productos y servicios sin costo alguno, como es el negocio de las Plataformas, conocida también como economía bajo demanda o consumo colaborativo (Schwab & Botín, 2016, pp. 36 - 37), en la que organizaciones digitales crean redes que conectan a compradores y vendedores, es decir, a la oferta y la demanda, pero a gran escala, donde ambas partes interactúan libremente según sus necesidades y preferencias.

De otro lado, la economía virtual viene a ser – básicamente - una nueva forma de economía cimentada en el intercambio de servicios y bienes a través del ciberespacio o internet, teniendo como herramientas las tecnologías de la información y comunicaciones (TIC's) en todos los ámbitos del ser humano, tanto laborales como personales. Así, pues,

es visible el impacto e influencia de la economía virtual en nuestra actividad laboral cuando hacemos uso de instrumentos tecnológicos básicos o “esenciales” como celulares y laptops, e incluso más sofisticados como cámaras, micrófonos, sistemas GPS, captura de datos personales, entre otros.

Por tanto, a través de la economía virtual es posible construir nuevas formas de organización del trabajo, así como nuevas estrategias productivas, con consecuencias difíciles de percibir en el mundo del trabajo y en la economía en general: “la empresa magra con ramificaciones externas es sustituida por Plataformas que captan, organizan y distribuyen trabajo.” (Raso, 2019, 71 - 72).

Así, la moderna economía tiene como “ecosistema” las Plataformas consistentes en la base virtual tecnológica que se soporta en el internet que permite y hace viable la ejecución simultánea o sucesiva de diversas aplicaciones en el marco de un mismo entorno por parte de los usuarios, quienes tienen la posibilidad de acceder a ellas mediante el uso de un artefacto electrónico conectado a la red para interactuar en tiempo real de acuerdo a sus necesidades e intereses.

Entendiéndose así, que la economía virtual forma parte o se desenvuelve en la economía de la Cuarta Revolución Industrial o virtual, basada en las Plataformas que modifican la estructura tradicional del trabajo o del siglo pasado, cimentándose en la utilización de nuevas tecnologías y comunicaciones, como son sustancialmente los celulares y laptops, que permiten, tanto a los clientes o usuarios como a los prestadores finales del servicio, poder acceder al mercado virtualmente e interactuar en la oferta y demanda de forma libre y sin restricciones más que tener el aparato tecnológico y el internet.

Sin embargo, este rotundo avance de la tecnología en la economía virtual tiene un gran impacto en el ámbito laboral y su estructura, puesto que obliga a estas empresas a sustituir trabajo por capital y tecnología. Es así que, en el marco de la cuarta revolución industrial, son los innovadores, inversionistas y accionistas de la tecnología los más beneficiados, al ser quienes proveen del capital intelectual-tecnológico en la nueva economía, insumo necesario del que las personas dependen para el desarrollo de su trabajo e incluso para su desarrollo personal y familiar, llamado también como el “efecto

de plataforma” (Schwab & Botín, 2016, p. 27).

Por último, cabe precisar que, es inevitable que la cuarta revolución industrial y la economía virtual materializada en las Plataformas, generan un evidente y gran impacto no solo en las relaciones sociales y la economía, sino también en las relaciones laborales y el empleo por cuenta ajena e independiente o autónomo por cuenta propia (Todolí Signes, 2015). Sin embargo, ello no significa, en lo absoluto, que genera un enfrentamiento entre el hombre y la máquina, sino - por el contrario - una suerte de complementariedad; puesto que, las nuevas tecnologías que generan los cambios actuales sirven para mejorar y optimizar el trabajo humano, siendo menester que éstos se adapten al nuevos sistema económico y productivo, para que no se vean desplazados por la tecnología, sino valerse de estos y poder desarrollarse.

2. Tipos de Plataformas Virtuales

En el marco de la bastante llamada “economía colaborativa” caracterizada por el uso masivo de internet para conectar y enlazar redes de individuos y/o bienes, existen distintos tipos de Plataformas que, si bien dan lugar a intercambios con funcionamiento idéntico; sin embargo, pueden perseguir objetivos disímiles. Ello, pues, mientras que unas desarrollan actividades que persiguen objetivos altruistas sin “costo” alguno, otras se cimientan en actividades y agentes que están direccionados a la obtención de beneficios lucrativos o en el marco del planteamiento de mercado (Plaza Angulo, 2018).

En relación a lo mencionado, a partir de las formas de organización y prestación de las tareas, Juan Raso Delgue (2019) citando a Ginés Fabrellas y Gálvez Duran, diferencia dos tipos de Plataformas, como son: la *Sharing economy* y la *On demand economy*.

2.1. La *Sharing economy*

Llamada también *economía participativa*, está referida a la Plataforma dirigida a las relaciones de complacencia, de amistad o de vecindad, teniendo como característica esencial la gratuidad de los servicios realizados entre los usuarios, quienes intercambian transporte, servicios o productos; verbigracia, las plataformas como:

- *BlaBlaCar*, referido a permitir a personas que viven en un mismo lugar o localidad y que se dirigen cotidianamente a un mismo destino, compartan sus viajes; es decir, compartan el vehículo o medio de transporte para dirigirse a un mismo destino.
- *Nightswapping*, dirigido a permitir el intercambio gratuito de alojamiento en casa de los usuarios; es decir, el otorgar alojamiento o posada en el domicilio en favor de un usuario que viven en una localidad, pero que pasajeramente requiere alojarse en la ciudad de un usuario de otra localidad.

De acuerdo a lo indicado, la *Sharing economy* viene a ser la “verdadera economía colaborativa”, al permitir temporalmente el acceso a un bien sin la necesidad de satisfacer costos, tasas, ni compensaciones, sin que se traspase la propiedad. Es propiamente un servicio cimentado en la colaboración, la cooperación y el compartir basado en la confianza (Plaza, 2018).

2.2. La On demand economy

Denominada *economía bajo demanda*, consiste en una moderna forma de organización del trabajo, a través de Plataformas que permiten conectar a un usuario de la Plataforma con un trabajador que presta un servicio. Es decir, a través de una plataforma donde interactúan tanto los usuarios en búsqueda de un servicios o producto (la demanda) y los trabajadores o prestadores del servicio o productores proveedores de bienes (la oferta), llamados también “colaboradores”, teniendo ambas partes la libertad, por un lado, de poder elegir los servicios o productos a obtener y, por el otro, de elegir libremente que solicitud de servicio prestar o el cliente a quién vender o proveer, de una forma dinámica, rápida y de fácil entendimiento.

En tanto, donde los trabajadores o prestadores finales del servicio colaboran con las Plataformas para el cumplimiento y materialización del servicio solicitado mediante esta por el usuario; verbigracia, los casos de las Plataformas como:

- Uber, referido al servicio de taxis o transporte público.
- PedidosYa (antes Glovo), referido al servicio de reparto o envío de productos (delivery).

Así, se advierte que el modelo de *on demand economy* cuenta con tres elementos:

- i. Por una parte, los solicitantes, usuarios o clientes, que son empresas o particulares que requieren que se realice en su beneficio la prestación de un servicio (demanda).
- ii. De otro lado, los colaboradores o afiliados a la Plataforma que prestan los servicios finales (oferta).
- iii. En tercer lugar, las Plataformas que se encargan de utilizar las TIC'S para unir o enlazar virtualmente en un espacio compartido la oferta y demanda, percibiendo un porcentaje por cada prestación de servicios realizado.

Cabe precisar que, una de las características comunes en todas estas empresas cimentadas en la utilización de Plataformas en el marco de la *economía bajo demanda*, es que el vínculo que tienen con sus afiliados o colaboradores - que prestan el servicio o mano de obra - es de naturaleza civil, siendo considerados como trabajadores autónomos al existir un acuerdo como tal entre las partes.

En ese sentido, al no existir un contrato en el marco de un vínculo laboral entre los afiliados con el propietario de la Plataforma - dueño del negocio -, no tienen acceso a la protección de derechos laborales o sociales. Dicha característica encuentra sustento en que a través de las Plataformas el trabajador - en rigor - es libre de elegir su horario de trabajo, su jornada de trabajo e, incluso, decidir cómo ejecuta el trabajo (Todolí, 2018).

La clave del éxito de este tipo de negocio radica en que la Plataforma cuenta con un gran número de afiliados que pueden proporcionar el servicio requerido por un cliente, garantizando así una oferta suficiente que permita cubrir o satisfacer la demanda existente por los usuarios del *app* en cualquier momento que se requiera

el servicio (Calderón, 2019).

Por tanto, este nuevo tipo de empresa o de negocio está dirigido exclusivamente a poner en contacto a clientes con los prestadores finales de servicio, de forma directa, fungiendo la Plataforma como intermediaria entre estos dos, desarrollando así su actividad principal o giro económico completamente con “afiliados” calificados absolutamente como autónomos, debido que no existiría subordinación, ni dirección entre estos dos últimos, sino una relación absolutamente mercantil.

Siendo así, se advierte que la economía mediante las Plataformas de la *On demand economy*, al estar sustentada en un fin lucrativo y en una especie de intermediación entre los usuarios finales y los “colaboradores” que realizarán la materialización del servicio solicitado (caracterizada en una – aparente - relación autonomía), viene a ser el tipo de economía virtual que nos interesa estudiar, a fin de determinar si, en efecto, el servicio prestado viene a ser absolutamente autónomo, parasubordinado con rasgos de dirección – complejo - o, al contrario, de naturaleza laboral encubierta.

3. La prestación personal de servicios en el sistema normativo peruano

En el marco jurídico nacional peruano la prestación personal de servicios - en relación al tema de investigación - es, por un lado, subordinada sujeto a un contrato de trabajo, existiendo vínculo de naturaleza laboral y, de otro lado, autónoma bajo un contrato de naturaleza civil o mercantil, extramuros de la protección del derecho del trabajo. Es decir, se mantiene la concepción tradicional bipartita de la prestación de servicios en extremos absolutamente opuestos o en puridad.

Prestación personal de servicios de distinta naturaleza que genera la aplicación de instituciones jurídicas bastante disímiles de protección; mientras que, por un lado, el trabajador sujeto a un contrato laboral tiene protección del derecho del trabajo y a partir de ello el goce de derechos como el pago de una remuneración mínima vital, goce de descanso vacacional, jornada máxima de trabajo, entre otros; del otro lado, un trabajador en el marco de un contrato mercantil únicamente cuenta con la protección del derecho privado (civil y mercantil), existiendo igualdad formal entre las partes contratantes.

3.1. La prestación personal de servicios de naturaleza subordinada

Viene a constituir la prestación personal de servicios en el que el trabajador se encuentra dentro de una relación contractual o vínculo de naturaleza laboral, al materializarse los elementos tradicionales de un contrato de trabajo, consistentes en la prestación de servicios de forma personal y por cuenta ajena, el pago de una remuneración como contraprestación y la subordinación o dependencia a un empleador, conforme a los establecido en el artículo 4 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, a partir de los cuales surte efectos la tutela del Derecho del Trabajo, con la finalidad de equilibrar la natural asimetría existente entre el empleador y el trabajador, protegiendo a éste último mediante el reconocimiento de ciertos derechos socio laborales.

Así, constituye la dependencia o subordinación del trabajador hacia el empleador el elemento principal y característico de todo contrato de trabajo, el cual, de acuerdo a lo indicado por Manrique Villanueva (2013), tiene dos dimensiones:

- i) Objetiva: La cual actúa sobre el modo de realizar la actividad o prestación de servicios y no sobre la persona del trabajador.
- ii) Subjetiva: La cual actúa sobre la persona, creando un estado de sujeción, constituyendo propiamente un estado de subordinación.

La subordinación viene a constituir las facultades directivas y disciplinarias del empleador hacia el trabajador, a partir de los cuales - durante la relación laboral - puede modificar unilateralmente, dentro de determinados límites, el objeto del contrato y las condiciones de la prestación del servicio (*ius variandi – poder de dirección*), siempre respetando la dignidad y derechos fundamentales del trabajador. Además, de poder sancionar al trabajador por el incumplimiento de sus obligaciones laborales que emergen del contrato de trabajo, manteniéndose incólume el vínculo laboral, salvo incumplimiento o falta grave que amerite de forma justificada su extinción (*poder de control y sanción*).

Considerándose esta prestación de servicios subordinada y remunerada *por cuenta ajena* (siendo este rasgo o característica de *ajenidad* no un elemento esencial del contrato de trabajo), debido que el trabajador traslada al empresario las utilidades susceptibles de valoración económica generadas a partir de su trabajo realizado. Es decir, el empleador es el propietario y dueño de los ingresos económicos obtenidos productos de la prestación de servicios realizados por el trabajador; así como, quien corre con los riesgos de la actividad productiva, siendo el trabajador acreedor solo del pago de su remuneración como contraprestación a su trabajo realizado.

Por último, cabe precisar que la Ley N° 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo regula la regla de la *presunción de laboralidad* en el numeral 23.2 de su artículo 23, al prescribir lo siguiente:

“Artículo 23.- Carga de la prueba

(...)

23.2 Acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario.

(...)”

En ese sentido, basta que exista, conste o se configure la prestación personal de servicios - en cualquier modelo económico - para que se presuma su naturaleza dependiente o subordinada sujeto a un contrato de trabajo a plazo indeterminado; salvo, que el cliente o beneficiario del trabajo demuestre fehacientemente que el servicio no fue prestado de forma subordinada, sino totalmente independiente y autónoma.

3.2. La prestación personal de servicios de naturaleza autónoma

Es la prestación personal de servicios en el que el trabajador - a diferencia de un trabajador sujeto a un contrato de trabajo - no se encuentra sujeto a dependencia o subordinación de empleador alguno, sino que – por lo contrario - es independiente o autónomo al momento de realizar su trabajo o prestar su servicio, encontrándose

regido por las normas del Derecho Civil o Mercantil, en tanto, se presume la existencia de equilibrio material o económico entre los contratantes. En ese marco, únicamente se regulan aspectos referidos al nacimiento del contrato (sobre todo, en cuanto a la determinación del precio y del bien) y a las responsabilidades por eventuales incumplimiento de las partes, sin reparar en otros intereses que pueda tener quien presta el servicio o la labor, los cuales se regularán y pactarán libremente y de forma voluntaria por los sujetos contratantes (Arce Ortiz, 2013).

Asimismo, se advierte que en el caso de los trabajadores autónomos la prestación de servicios da lugar al pago de una retribución económica, ya sea mediante el pago de honorarios por un servicio realizado o el pago del precio de un producto u obra realizada; es decir, la prestación de servicios es por cuenta propia. Ello en razón que, el autónomo es el propietario absoluto y dueño de los ingresos económicos, obtenidos producto de los servicios realizados, además de ser quien corre exclusivamente con los riesgos de la labor realizada.

Ahora, si bien en nuestra legislación nacional no existe definición jurídica de trabajador autónomo, más allá de lo indicado en el artículo VI del Título Preliminar del Proyecto de Ley General del Trabajo, consistente en:

“Artículo VI. -

Las prestaciones de servicios, autónomas y retribuidas, cumplidas por personas naturales o jurídicas, se rigen por el ordenamiento civil o mercantil. No obstante, el ordenamiento laboral puede resultar aplicable, en todo o en parte, a quienes prestan un servicio personal autónomo y retribuido, si se les extiende por ley expresa.”

Y, posteriormente, lo establecido en el artículo VIII del Título Preliminar del Anteproyecto del Código del Trabajo, publicado mediante la Resolución Ministerial N° 092-2022-TR de fecha 13 de abril de 2022, consistente en:

“Artículo VIII. Exclusión de las prestaciones de naturaleza civil o mercantil.

Las prestaciones de servicios, autónomas y retribuidas, cumplidas por

personas naturaleza, se rigen por el ordenamiento civil o mercantil.”

Sin embargo, en España se encuentra definido en el artículo 1º numeral 1 de la Ley N° 20/2007 – Estatuto del Trabajador Autónomo del 11 de julio del 2007, prescribiéndose que vienen a ser:

“...las personas físicas que realicen de forma habitual, personal, directa, por cuenta propia y fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona, una actividad económica o profesional a título lucrativo, den o no ocupación a trabajadores por cuenta ajena. (...)”.

Por lo tanto, este trabajador autónomo no se encuentra protegido por el poder tuitivo del derecho del trabajo, al encontrarse regulado – únicamente - por la normativa del derecho común, privado o patrimonial, en el cual – por lo menos formalmente - no se asume la existencia de desequilibrio alguno entre los sujetos contractuales y, por ende, no se detecta – *prima facie* - la existencia de conflictos sociales que amerite la protección de una de las partes.

Ahora, sin perjuicio de lo expresado, si bien Elmer Arce (2013, pp. 90 – 94) precisa la existencia de los siguientes cuatro subtipos de trabajadores autónomos:

1. Los trabajadores autónomos por cuenta propia.
2. Los trabajadores autónomos por cuenta ajena con vínculo esporádico.
3. Los trabajadores autónomos por cuenta ajena con vínculo permanente (TAPE).
4. Los trabajadores/empresarios por cuenta ajena.

Sin embargo, consideramos solo a los tres primeros como sub tipos de trabajadores propiamente autónomos; puesto que, los últimos – en rigor- no serían autónomos en la prestación de sus servicios, al tener la condición de híbridos entre empleador y trabajador, lo cual no los convertiría en autónomos clásicos en la prestación de sus servicios.

Es así que los subtipos de trabajadores autónomos vendrían a ser:

3.2.1. Los trabajadores autónomos por cuenta propia

Constituyen los trabajadores *autónomos por excelencia*, caracterizados por que su labor o trabajo se cumple *para sí mismo* y no por encargo de un tercero; es decir, son los *únicos beneficiarios* del ingreso económico obtenido producto de su trabajo. Verbigracia, el caso del pintor profesional o que depende económicamente de esta actividad, quien pinta un cuadro, viniendo a constituir éste su propiedad o formar parte de su patrimonio, el cual posteriormente es vendido a eventuales clientes, obteniendo un ingreso económico, que constituye el pago o retribución por su trabajo realizado.

De igual forma, el caso de un campesino, a quién le pertenece la cosecha de los productos agrícolas, que posteriormente son vendidos, siendo propietario del pago del costo de venta, lo cual constituye la retribución a su trabajo realizado, sin la intervención de terceros.

Los trabajadores autónomos de esta tipología suscriben formalmente o fáctica – directa - un contrato de compraventa con el cliente, de acuerdo al artículo 1529 del Código Civil¹.

3.2.2. Los trabajadores autónomos por cuenta ajena con vínculo esporádico

Son aquellos trabajadores autónomos que cumplen una labor *por encargo de un tercero o cliente*, con la particularidad que su clientela es indeterminada; es decir, que trabajan para el público en general o para un mercado abierto.

Es propio de los profesionales liberales o trabajadores especializados en determinados servicios, quienes prestan sus servicios de modo personal y

¹ Artículo 1529.- Por la compraventa el vendedor se obliga a transferir la propiedad de un bien al comprador y éste a pagar su precio en dinero.

directo, recibiendo un pago como retribución, del cual dependen económicamente. Verbigracia, el caso de los taxistas, quienes buscan eventuales y esporádicos clientes; así como, los abogados o médicos que absuelven consultasen sus propias oficinas a diversos clientes y/o de forma esporádica.

Los trabajadores autónomos de esta tipología suscriben formalmente o fáctica – directa - un contrato de locación de servicios o de obra, de acuerdo a los artículos 1764² y 1771³ del Código Civil.

3.2.3. Los trabajadores autónomos por cuenta ajena con vínculo permanente (TAPE)

En principio, cabe precisar que consideramos a los trabajadores autónomos por cuenta ajena con vínculo permanente (TAPE) como un tercer subtipo de trabajadores autónomos, por ser – en rigor - autónomos al prestar sus servicios, sin intervención alguna o dirección del cliente.

Ahora bien, los TAPE vienen a ser aquellos trabajadores que prestan servicios a un tercero o cliente de modo *permanente* o *continuado*, del cual obtienen una retribución económica *constante* y *fija*, llegando a *dependen económicamente de este ingreso económico*, al ser producto de una labor *constante* y, en muchos casos, exclusiva.

La prestación de servicios autónoma bajo esta tipología no se encuentra regulada en el marco normativo vigente nacional, salvo lo establecido en el Proyecto de Ley General de Trabajo; sin embargo, en España se denomina como **Trabajador Autónomo Económicamente Dependiente (TRADE)**, regulado en la Ley N° 20/2007, definiéndose en el artículo 11° de la referida norma, como aquellos trabajadores:

² Artículo 1764.- Por la locación de servicios el locador se obliga, sin estar subordinado al comitente, a prestarle sus servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado, a cambio de una retribución.

³ Artículo 1771.- Por el contrato de obra el contratista se obliga a hacer una obra determinada y el comitente a pagarle una retribución.

“...que realizan una actividad económica o profesional a título lucrativo y de forma habitual, personal, directa y predominante para una persona física o jurídica, denominada cliente, del que dependen económicamente por percibir de él, al menos, el 75 por ciento de sus ingresos por rendimientos de trabajo y de actividades económicas o profesionales.”

Verbigracia, el caso de un pintor que se compromete con un cliente a entregarle un cuadro cada mes durante un determinado tiempo, realizando sus labores desde su estudio de pintura y de forma independiente, a partir del cual percibe una retribución económica que, si bien viene a ser mensual, el monto puede ser fijo o variar según el precio de la pintura o lo acordado en el contrato mercantil, constituyendo este ingreso económico del cual dependen económicamente. Asimismo, el caso de un abogado que es contratado por una empresa para que le preste servicios de asesoría jurídica desde su estudio jurídico de forma continua por un año.

En ese sentido, se advierte que los TRADE o TAPE vienen a constituir – en rigor - trabajadores autónomos, pero que a diferencia de los dos subtipos de autónomos antes precisados, estos tienen una relación permanente o continuada de *coordinación* en la prestación del servicio con un cliente en específico, lo cual constituye la característica esencial que los lleva a diferenciarse, al margen de poder prestar el mismo servicio a otros clientes (al igual que los clásicos o propiamente autónomos), pero que en mayor medida o casi en su totalidad – en algunos casos en su totalidad - el servicio se realiza a un solo cliente, del cual dependen sus ingresos económicos mensuales, viniendo a constituir este su activo principal, con el cual solventan el costo de sus necesidades.

4. La prestación personal de servicios de naturaleza parasubordinada

En principio, debe tenerse en cuenta que la prestación personal de servicios de naturaleza parasubordinada no se encuentra regulado, ni tiene correlativo alguno en el marco normativo nacional vigente; puesto que, como se ha indicado anteriormente, en

nuestro país únicamente se encuentra determinado la prestación personal de servicios de forma polarizada y absoluta en dos extremos disímiles y contradictorios (subordinada o autónoma).

Sin embargo, la figura y definición del trabajador parasubordinado ya se viene esbozando desde buen tiempo en países europeos, a partir de la definición y existencia de dos rasgos de subordinación:

- ✓ Por un lado, la **subordinación jurídica** referida a la manifestación de los poderes clásicos y distintivos de la subordinación, como son el de dirección, control y sanción.
- ✓ Por el otro, la **subordinación económica** consistente en la dependencia económica, a partir de la retribución económica, remuneración o contraprestación realizada a un trabajador por parte de una empresa o empleador por los servicios personales prestados, la cual por sí sola no convierte a esta relación jurídica en una dentro del ámbito de protección del Derecho del Trabajo (Caldera Rodríguez, 1961).

Al respecto, el Comité Económico y Social Europeo en su 462º Pleno de la sesión del 29 de abril de 2010, aprobó el Dictamen de iniciativa sobre el tema «Nuevas tendencias del trabajo autónomo: el caso específico del trabajo autónomo económicamente dependiente», en el que se analizaron las tendencias que afectaban al trabajo «parasubordinado», también denominado «trabajo autónomo económicamente dependiente», que respondían a las evoluciones del trabajo autónomo independiente, a raíz de los cambios económicos y sociales.

De esta forma, se analizó en la palestra el reconocimiento jurídico de una nueva categoría de trabajadores, intermedia entre los asalariados, por una parte, y autónomo, por otra, con el objetivo de contribuir a su mejor protección sin que sean asimilados a los asalariados, sino que continúan siendo autónomos.

Así, pues, países como Italia, Reino Unido, Austria, Alemania y España reconocían el concepto de trabajador autónomo económicamente dependiente como nueva forma de

empleo - aunque en distinta forma y medida - de la siguiente manera:

4.1. Italia

Se reconoce la noción de «parasubordinación» en dos tipologías de contratación de los trabajadores, por un lado, mediante un «contrato de colaboración coordinada y continua», y, por el otro, un «contrato de colaboración de proyecto».

En ese sentido, la característica diferenciadora se encuentra en la temporalidad del contrato o servicio prestado por el trabajador, el primero continuado y el segundo sujeto a un tiempo determinado en función a un proyecto u obra.

4.2. Reino Unido

Existe la categoría de «worker», a partir del cual el trabajador presta servicios o se desempeña sin encontrarse bajo la autoridad de un empleador, teniendo así autonomía o independencia en el modo de la realización de su trabajo.

Mientras que, el «employee» o asalariado, se encuentra sujeto a un contrato de trabajo y, por ende, a la facultad directriz de su empleador.

4.3. Austria

El trabajo autónomo dependiente se manifiesta en la categoría de los «freie Dienstverträge» o «contratos libres de servicios», referido a trabajadores que muy a menudo o frecuentemente prestan servicios para una sola persona y según un calendario determinado, sin que se encuentren sujetos a un contrato de trabajo; lo cual los distingue de los “asalariados”, quienes sí se encuentran sujetos a una relación de subordinación o dependencia, propio de una relación laboral.

4.4. Alemania

Existe la noción de «arbeitnehmerähnliche Person» o «persona asimilada a un trabajador», correspondiente a una categoría de trabajadores distinta a la de

asalariado, al encontrarse en el marco de un contrato mercantil, con la particularidad que el servicio es prestado personalmente y de forma que más del 50 % del volumen de negocio proviene de un único cliente.

4.5. España

De acuerdo a lo antes indicado, el Estatuto del Trabajador Autónomo, aprobado mediante la Ley N° 20/2007, define a los trabajadores autónomos económicamente dependientes en función de varios criterios, consistentes en:

- i. Realizan una actividad económica o profesional a título lucrativo, de forma habitual, personal y directa.
- ii. El servicio es prestado de forma predominante para una persona física o jurídica denominada “cliente”, del que dependen económicamente por percibir de él, al menos, el 75 % de sus ingresos por rendimientos de trabajo y de actividades económicas o profesionales.
- iii. Este régimen es incompatible con una sociedad civil o mercantil.

En ese sentido, se evidencia que la doctrina y legislación comparada, reconoce al «trabajador parasubordinado» como el «trabajador autónomo económicamente dependiente», estableciendo el Comité Económico y Social Europeo en el citado Dictamen los siguientes criterios de identificación:

1. El servicio es prestado personalmente por el trabajador, sin recurrir al empleo de terceros.
2. Estado de dependencia económica de un mismo cliente, considerado que la organización productiva del trabajador depende de la actividad económica de su cliente, al no tener aquel la capacidad de acceder al mercado a causa de que su actividad productiva (lo que incluye especialmente el material y la tecnología empleada) está totalmente dirigida hacia la satisfacción de las necesidades de un único cliente.

Por tanto, el Comité Económico y Social Europeo considera que el reconocimiento de un régimen jurídico propio para el trabajador autónomo económicamente dependiente,

constituye el medio a partir del cual se otorgue una mayor protección jurídica a trabajadores que no son asalariados, sino verdaderos autónomos, quienes se encuentran en una situación tal que no pueden disfrutar de la protección económica, lo que sí ocurriría en el caso de trabajar para una multiplicidad de clientes.

Sin embargo, con el reconocimiento – por lo menos - de un régimen jurídico propio se encontrarían dentro de la protección de la seguridad social, lo cual permitiría que se afiance su sentimiento de libertad de empresa, y refuerce la búsqueda del equilibrio de la relación contractual entre el trabajador autónomo económicamente dependiente con su cliente.

En relación a ello, según Manrique Villanueva (2018, pág. 128), esta naturaleza de prestación de servicios viene a constituir una zona gris que la doctrina ha denominado como la de trabajador *parasubordinado*, el cual se encuentra caracterizado por la obligación de prestar un servicio prevalentemente personal de manera *continua* y *coordinada* con el locador o el beneficiario del servicio prestado, sin la existencia de subordinación; es decir, donde aparezcan nítidos tres elementos: continuidad, coordinación y carácter prevalentemente personal de la obra. Definidos de la siguiente manera:

a. Continuidad

Viene a ser el carácter no ocasional de la prestación del servicio. Esto es, que para el desarrollo de la prestación del servicio es necesario que tenga una vocación de carácter sucesivo, caso contrario sería discontinuo.

b. Coordinación

Es entendido como la inserción en la organización empresarial de la actividad del trabajador que presta el servicio. Es decir, la prestación del servicio es de tal importancia que viene a formar parte o ser una pieza sustancial en el engranaje de la actividad económica del cliente, llegando a formar indirectamente parte de su organización empresarial o ciclo productivo, para el desarrollo de sus fines perseguidos u objeto empresarial.

c. Carácter prevalentemente personal de la obra

Viene a ser la actividad personal de quien desarrolla la prestación del servicio dirigido a satisfacer el interés del cliente contratante; es decir, el carácter personalísimo de la prestación del servicio.

Al respecto, nosotros discrepamos con la definición realizada por Manrique Villanueva al trabajador *parasubordinado*; puesto que, viene a ser similar a la de un trabajador autónomo económicamente dependiente o TRADE, con la salvedad de no señalar el elemento de dependencia económica.

Así, la definición de trabajador *parasubordinado* realizado viene a ser – en rigor - la de un trabajador independiente (sin la existencia de subordinación) con prestación continuada de servicios a un determinado cliente, del cual ambos dependen recíprocamente.

Ahora bien, al tener la palabra *parasubordinado* el prefijo “*para*”, según la Real Academia Española (s.f.), este tiene como significados:

- “junto a” (locución preposicional: cerca de).
- “semejante a” (Adjetivo: Que semeja o se parece a alguien o algo).
- “al margen o en contra de” (Locución adverbial: En oposición a algo o alguien).

En ese sentido, consideramos que no resulta adecuado que la definición realizada por Manrique Villanueva tenga correspondencia con el término *parasubordinado* (palabra que no existe en el Diccionario de la Lengua Española); puesto que, en el entendido estricto del prefijo “*para*” la palabra o término “*parasubordinado*” debería entenderse o significar junto al subordinado, semejante al subordinado e, incluso, al margen o en contra del subordinado.

Así, de considerarse al trabajador *parasubordinado* – en sus dos primeras acepciones - como junto o semejante al subordinado, estaríamos partiendo que sería a fin, tendría

cercanía e incluso ser parecido al trabajador subordinado; es decir, partiría su significado o entendimiento desde la identificación de un trabajador subordinado, de quién vendría a ser su igual o cercano.

Lo que queremos decir es que, para la definición de un trabajador *parasubordinado* se partiría de la identificación de un trabajador subordinado, estando el trabajador subordinado a lado de este, teniendo cercanía de este; por tanto, en rigor, la definición o identificación del *parasubordinado* no debería partir como o desde un trabajador independiente, al no ser cercano a este.

En ese sentido, al definirse al trabajador *parasubordinado* partiendo inicialmente de un trabajador autónomo o independiente, es decir, siendo cercano a un trabajador autónomo, no tendría correspondencia con la correcta aplicación del prefijo “*para*”, la cual debería entenderse – en estricto - como cercano o partiendo del subordinado y no del autónomo.

De otro lado, de considerarse la tercera acepción “al margen o en contra de”, se debería entender – en rigor - al trabajador *parasubordinado* como un trabajador autónomo, al ser este trabajador su contrario, de acuerdo a la concepción binaria y tradicional de la prestación de servicios. Sin embargo, esta acepción no vendría a ser la correcta, pues, se identificaría al trabajador *parasubordinado* como uno autónomo, no como cercano o partiendo de un trabajador autónomo.

Asimismo, cabe precisar que la propia lectura de la palabra *parasubordinado* permite entender que este trabajador se encontraría dentro o cercano a la esfera del subordinado, no del trabajador autónomo; es decir, el elemento característico de subordinación se configuraría, pero no de forma absoluta o plena, sino con una leve restricción o limitación por la presencia de ciertos rasgos de autonomía. En ese sentido, la manifestación de subordinación sería la característica predominante.

Ello difiere con la definición realizada por Manrique Villanueva, quien indica la inexistencia de subordinación, es decir, la nulifica de forma absoluta, sin que exista señal alguna de rasgos de subordinación, más aún si identifica al trabajador *parasubordinado* con los TRADE (2013, pág. 131), quienes en esencia vienen a ser trabajadores

autónomos.

Nosotros definiríamos al *trabajador parasubordinado* como aquel trabajador que se encuentra en el límite o zona gris entre el trabajador autónomo y el trabajador subordinado, estando más cerca de la esfera del subordinado que del autónomo. Es decir, aquel trabajador que no es autónomo ni subordinado en puridad, sino que tiene características o rasgos tanto de autonomía como de dirección o subordinación, siendo el rasgo predominante el de subordinación (poderes de dirección, control y sanción) por tener cercanía al trabajador subordinado más que al autónomo.

En ese sentido, al tener el trabajador *parasubordinado* rasgos predominantes de subordinación por encima de los de autonomía, este tendría que encontrarse cobijado del poder tuitivo del derecho del trabajo en sentido estricto. Ello en razón que, en todo contrato laboral el trabajador tiene cierta autonomía en el ejercicio de sus labores; es decir, todo trabajador dependiente tiene rasgos mínimos de autonomía al no encontrarse en todo momento supeditado a las órdenes o indicaciones de su empleador o jefe inmediato para el cumplimiento de sus labores, existiendo momentos – mínimos - en los que tiene autonomía para decidir en cómo realizar su trabajo, pero que no es sustancial para el desarrollo del mismo, sin llegar al extremo de desconfigurar las pautas generales dadas por su empleador para el desarrollo de sus labores.

5. La doctrina especializada sobre la prestación personal de servicios mediante plataformas virtuales

Respecto a los especialistas que postulan la existencia de un ***vínculo de naturaleza laboral*** en la prestación de servicios personales en el marco de las Plataformas se encuentra Todolí Signes (2018), quien postula nuevos rasgos o indicios de laboralidad más próximos a la nueva realidad de la prestación del servicio en el mundo virtual, como podrían ser la reputación *on line* de la empresa dueña de la Plataforma, la propiedad de la información en manos de la empresa, la capacidad de crecimiento del negocio - de la empresa y no del afiliado -, el know-how y la ajenidad de la marca que son propiedad de la empresa, entre otros; lo cual permitiría verificar los casos en los cuales sí se configuraría una posible relación de laboralidad.

Asimismo, Adrián Goldin (2020) sostiene que de reconocerse a los prestadores de servicios intermediados por Plataformas la condición de trabajadores dependientes sujetos a un vínculo de naturaleza subordinada en el marco de un contrato de trabajo, gozarían de la completa tutela del derecho del trabajo, para lo cual, al tratarse de un modelo económico más complejo que el tradicional, se requiere necesariamente el uso de la técnica de indicios para dar respuesta en estos denominados “casos grises”. Finaliza indicando que la creación de una tercera categoría intermedia generaría el riesgo de apartar y excluir a ciertos trabajadores del sistema de protección laboral, no teniendo como resultado la reducción de la complejidad de la calificación contractual de la prestación de servicios, sino - por el contrario - la incrementaría, haciéndola cada vez más compleja.

Ginès & Gálvez (2016) sostienen que entre la Plataforma Uber y sus conductores afiliados existe una evidente relación laboral, al encontrarse en la prestación de servicios presentes las características de ajenidad, subordinación y dependencia jurídica, no existiendo como tal una auténtica organización empresarial propia y autónoma. Asimismo, acotan que la propiedad del vehículo y la libertad en la determinación del de trabajo u horario de trabajo, si bien son rasgos de importante análisis, no se llegan a apreciar con tal relevancia que permita tenerse como descartado la concurrencia de la ajenidad y dependencia jurídica

Leopoldo Gamarra (2019) manifiesta la posibilidad de la desnaturalización de la relación laboral a partir de las nuevas tecnologías; sin embargo, esta nueva forma de negocio no puede desconocer los derechos del prestador del servicio como persona humana, siendo necesario su regulación. Por tanto, su postura estaría afín a la configuración de una relación laboral.

Por su parte, César Carballo (2021) sostiene la configuración de subordinación entre los prestadores de servicio de reparto y la Plataforma, en aplicación de los indicios de laboralidad consignados en el párrafo 13 de la Recomendación N° 198 de la Organización Internacional de Trabajo sobre la relación de trabajo del año 2006, y del principio de primacía de la realidad, no de la forma tradicional sino en el contexto de este moderno sistema productivo, presumiéndose la existencia de una relación de trabajo, siendo responsabilidad del empleador o dueño de la empresa desvirtuarla con la

demostración que el servicio y condición del *rider* es verdaderamente autónoma, citando para ello, como marco referencial, el “*Test ABC*” que implementó la Corte Suprema de California en el caso *Dynamex Operations West, Inc.*, plasmado luego en la Ley AB 5 del 18 de setiembre de 2019.

Miguel Canessa (2021) considera que resulta de vital importancia analizar la naturaleza jurídica de la prestación de servicios mediante Plataformas, a partir de la aplicación del principio de primacía de la realidad y el test de indicios de laboralidad, formando parte de este último, tanto los indicios tradicionales de laboralidad establecidos en la Recomendación N° 198 de la Organización Internacional de Trabajo, como los modernos indicios contextualizados en los nuevos sistemas productivos desarrollados en la doctrina.

Asimismo, Canessa desarrolla tres (03) opciones normativas dirigidas a regular este tipo de trabajo, consistentes en:

- i) La creación de una tercera nueva categoría intermedia entre los trabajadores asalariados y autónomos, propio de los trabajadores de Plataformas, sin el reconocimiento de vínculo laboral, pero con la protección de derechos mínimos de carácter social, como seguro social en salud, sistema previsional y derecho a la libertad sindical.
- ii) La creación de un régimen especial para los trabajadores de Plataformas, a través del cual se les reconoce un vínculo laboral con las Plataformas.
- iii) La inclusión de los trabajadores de Plataformas en el régimen laboral general, como una forma atípica de trabajo en razón a sus particularidades en el contexto de la virtualidad.

Mientras que, Boza & Briones (2021) luego de citar la posición de las Plataformas sobre su actuación como intermediadoras entre la oferta – demanda y la naturaleza autónoma de la prestación personal de servicios de los trabajadores, desarrollan los pronunciamientos jurisprudenciales en el derecho comparado que establecen la existencia de subordinación del trabajo en este moderno método de negocio. Así, manifiestan que, debido a la precariedad del trabajo mediante Plataformas, es imprescindible que se cuente con herramientas o estrategias probatorias que en el marco

de un proceso faciliten la acreditación de la laboralidad de la relación y, con ello, el reconocimiento del vínculo laboral.

Para ello, analizan la aplicación de la presunción de laboralidad regulada en el numeral 23.2. del artículo 23 de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, a partir de la cual basta con la acreditación de la prestación personal de servicios para que se presuma la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado, conforme el artículo 4 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, siendo carga probatoria de la Plataforma o empleador desvirtuar la presunción. Asimismo, desarrollan los alcances y limitaciones de los tradicionales indicios de laboralidad en el sistema de negocio de las Plataformas, la viabilidad de la aplicación de los nuevos indicios desarrollados en la doctrina, jurisprudencia y normativa internacional, así como la importancia de la actuación del principio de primacía de la realidad como piedra angular, a fin de acreditarse la existencia de rasgos característicos reveladores que configuran un vínculo laboral.

Por último, Wilfredo Sanguineti (2021) (2023) indica que, al tratarse de un caso difícil o dudoso sobre la prestación personal de servicios en un nuevo método de negocio virtual, en el que aparecen rasgos tanto de subordinación y autonomía sin que sean determinantes, se debe valorar los nuevos y tradicionales indicios existentes haciendo uso del test de laboralidad. Siendo que, la calificación final no debe dirigirse únicamente a la identificación de los indicios a favor de la laboralidad, sino en la posterior integración, explicación, neutralización o negación de los indicios de signo contrario o de autonomía.

Por tanto, por ser la subordinación un elemento elástico y flexible, al realizar su valoración a partir del análisis conjunto con todas las características del servicio, esta puede existir de forma potencial más que real; mientras que, los rasgos de autonomía pueden ser pasibles de razonable contradicción en relación a su funcionamiento, a tal medida de ser neutralizados.

De otro lado, sobre la ***inexistencia de un vínculo de naturaleza laboral, sino independiente o autónoma***, se encuentra Calderón (2019), quién entre sus conclusiones y recomendaciones indica que las empresas que desarrollan sus negocios bajo la *on-demand economy* las estructuren evitando incurrir en acciones que evidencien la existencia de un vínculo subordinado, limitándose a prestar servicios comerciales como

intermediarios. Siendo así, - se entiende que - su posición estaría partiendo en la existencia de una relación de independencia y autonomía entre el afiliado y la Plataforma.

Por su parte, según Molina (2015) los repartidores de las Plataformas no son trabajadores subordinados, al encontrarse el modelo de negocio en una simple intermediación, que redirige a potenciales trabajadores por cuenta ajena a la posición de proveedores autónomos de servicios condicionados a la demanda de los clientes. Asimismo, indica que debido a su carácter transnacional o sin fronteras físicas, ni territoriales, el debilitamiento de los rasgos clásicos de laboralidad, la cada vez mayor dificultad de su control, la velocidad de las transacciones, el traslado de la condición de propietario de los equipos o herramientas de trabajo, entre otros, dan como resultado que la prestación personal de servicios mediante Plataformas no se encuentre dentro del ordenamiento jurídico laboral. Por tanto, considera que existe autonomía entre las partes, entendiéndose así, como una prestación personal de servicios de naturaleza autónoma o independiente, no correspondiendo la aplicación del bloque normativo laboral o tutela del derecho de trabajo en absoluto.

Finalmente, Borja (2018) indica que, debido a la naturaleza y complejidad del modelo organizativo y económico de las Plataformas, sustancialmente a su gran flexibilidad y autodeterminación del trabajador, no se encaja en el marco de una prestación de servicios subordinada o de índole absolutamente laboral. En ese sentido, considera que el trabajador de Plataformas debe de constituirse en un autónomo económicamente dependiente, a fin de obtener cierta protección del derecho del trabajo.

6. La prestación personal de servicios mediante plataformas virtuales en el derecho comparado

En el plano internacional, si bien la controversia tiene más tiempo en la palestra, al margen de existir doctrina especializada y pronunciamientos judiciales respecto a la identificación de la naturaleza de la prestación de servicios por Plataformas y la existencia o no de vínculo laboral entre éstas y sus afiliados, aún se mantiene su debate al existir posturas y pronunciamientos disímiles.

Ello, pues, por un lado, la mayor cantidad de jurisprudencia y normativa en otros países, indica que entre la Plataforma y sus afiliados existe vínculo de naturaleza laboral; sin embargo, del otro lado, existen posturas bastante razonables y sustentadas que concluyen en la verdadera configuración de una prestación de servicios netamente autónoma.

6.1. Regulación de la prestación personal de servicios mediante plataformas virtuales en la normativa extranjera

Teniendo en cuenta que este nuevo modelo económico mediante Plataformas tiene impacto global y transversal en distintos países de América y Europa, su controversia también se ha manifestado en su regulación normativa, lo que ha originado que Italia, España, Reino Unido, Francia, Estados Unidos de América, Chile, México, Uruguay, Argentina, Colombia y Ecuador, ya cuenten con una regulación al respecto o existan iniciativas legislativas, conforme al siguiente detalle:

6.1.1. Regulación en países europeos

a. Italia

Italia a través de la promulgación del Decreto Ley Nro. 101/2019, del 02 de noviembre del 2019, es uno de los primeros países en establecer una tutela mínima de derechos de los prestadores de servicios personales de reparto mediante Plataformas. Para ello, estos repartidores o *riders* emplean o hacen uso de bicicletas o vehículos motorizados para efectuar la entrega de bienes y productos por cuenta ajena.

En ese sentido, se advierte que en Italia se ha regulado normativamente que en el servicio de reparto mediante Plataformas existe una relación de índole laboral, lo cual permite otorgarle protección del derecho del trabajo a los *riders*.

b. España

Al respecto, conforme a lo indicado previamente, en España desde el año 2007 se encuentra vigente la Ley N° 20/2007, a través de la cual se regula el régimen jurídico de los Trabajadores Autónomos Económicamente Dependientes (TRADE), referido a los trabajadores “*parasubordinados*” (de acuerdo al Comité Económico y Social Europeo), teniendo como característica principal la dependencia económica con un único cliente, del que percibe como retribución por lo menos el 75% del total de los ingresos mensuales que percibe el TRADE; empero, sin que exista dependencia funcional, esto es, sin dirección o subordinación del cliente, ni que se encuentre dentro de la estructura empresarial de este.

Además, debe tenerse en cuenta que, a pesar de no estar sujetos a un contrato de trabajo, los TRADE cuentan con ciertos derechos como:

- Negociación colectiva.
- Seguridad social, siendo obligatorio la contribución asumida por el mismo trabajador.
- Vacaciones de 18 días hábiles.
- Indemnización por los daños producidos cuando el contrato se desate de forma injustificada.

Es importante hacer mención a esta tipología de trabajadores autónomos, al existir trabajadores de Plataformas que se encuentran dentro de este régimen jurídico de prestación personal de servicios por mandato judicial, como una solución que permita dar respuesta a la controversia del vacío legal sobre su regulación.

Sin embargo, a partir del Real Decreto-ley 9/2021 publicado el 12 de mayo del 2021, conocido la “Ley Rider”, con efectos desde el 12 de agosto de 2021, se empezó a regular el servicio de reparto a través de Plataformas, para lo cual dispuso la modificación del texto del Real

Decreto Legislativo 2/2015 – Ley del Estatuto de los Trabajadores de fecha 23 de octubre de 2015.

Dispositivo legal que fue derogado por la Ley 12/2021 de fecha 28 de setiembre de 2021, con vigencia desde el 20 de setiembre de 2021, a través del cual se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales.

Así, se estableció la obligación de las Plataformas de informar a los *riders* los parámetros en que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que puedan incidir en las condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento del empleo.

Además, se introdujo como novedad la presunción de laboralidad en el ámbito de las Plataformas, a partir del cual se presume la existencia de contrato de trabajo entre la Plataforma y las personas que presten servicios retributivos de reparto; salvo, se demuestre que el servicio prestado por el *rider* se encuentra en los supuestos de exclusión establecidos en el artículo 1.3 del Estatuto de los Trabajadores, entre ellos, la actividad mercantil por cuenta propia.

Como se advierte, a partir de las mencionadas normas que regulan la “Ley Rider”, se establecieron medidas para proteger los derechos laborales de los *riders* o prestadores de servicios de reparto en Plataformas, reconociéndose *prima facie* la existencia de una relación laboral. Es decir, los afiliados a la Plataforma serán considerados como empleados y no autónomos, presumiéndose la naturaleza subordinada de la prestación personal del servicio, y siendo parte del Régimen General establecido en el Real Decreto Legislativo 2/2015

A respecto, cabe precisar que, la presunción de laboralidad reconocida en la “Ley Rider” se aplica única y exclusivamente a los prestadores de servicios de reparto o distribución de cualquier producto

de consumo o mercancía mediante Plataformas, siempre que el dueño de la Plataforma o esta, calificado ya como empleador, ejerza las facultades de organización, dirección y control; es decir, se materialicen los poderes de subordinación sobre el prestador del servicio, lo cual puede ser de forma directa, indirecta o implícita, mediante la gestión algorítmica del servicio o de las condiciones de trabajo a través de la Plataforma.

Sin embargo, se advierte que esta presunción de laboralidad no viene a ser absoluta, al indicarse que “*Esta presunción no afecta a lo previsto en el artículo 1.3 de la presente norma.*». Así, se deja una puerta abierta en la que pueden calificarse a prestadores de servicios de reparto como no subordinados, o lo que es en esencia autónomos, que no están sujetos a un contrato de trabajo, en el marco de las exclusiones previstas en el numeral 1.3 del artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores, máxime si en la Ley Rider no se consideran a los prestadores de servicios personales de transporte público de taxi mediante Plataformas.

c. Reino Unido

En Reino Unido cuentan con categorías intermedias a la de *employee* (trabajador con contrato de trabajo) y *self-employed* (trabajador independiente), siendo una de estas la de *worker* regulado en la sección 230(3)(b) del Employment Rights Act 1996 (ERA) o Ley de Derechos Laborales de 1996.

El *worker* se origina con la finalidad de brindar protección a prestadores de servicios personales con un rango de autonomía, pero que dependen de un empleador que les da trabajo en calidad distinta a la de un cliente, con la particularidad que es el *worker* quien asume la responsabilidad respecto del servicio prestado, además de contar con ciertos derechos laborales, como son los siguientes:

- Remuneración mínima.
- Protección sobre jornada de trabajo.
- Vacaciones pagadas.
- Protección antidiscriminación.
- Derechos colectivos.

Asimismo, cabe precisar que, a partir de sendos pronunciamientos judiciales, como es la sentencia final en el caso de Uber vs. Aslam, existen trabajadores de Plataformas que se encuentran dentro de este régimen jurídico, como son los prestadores de servicios de taxi (Uber).

En ese sentido, los *worker* – en rigor – no constituyen trabajadores asalariados o dependientes sujetos a un contrato de índole laboral, tampoco son trabajadores totalmente autónomos, sino que se encuentran dentro de esta zona gris intermedia. Sin embargo, al encontrarse regulado en la Employment Rights Act 1996 y gozar de ciertos derechos laborales o sociales, es factible que se considere como un trabajador más afín a un asalariado que a uno autónomo, por estar relativamente bajo la tutela del derecho del trabajo.

d. Francia

En Francia mediante la Ley 1428-2019, publicada el 26 de diciembre de 2019, se modificó el Código de Trabajo tipificando en su artículo 44 la relación existente entre los prestadores de servicios mediante Plataformas y estas en sí en calidad de empresa (unidad económica), como una de naturaleza netamente comercial. Así, se excluía una relación de carácter laboral, lo que configuraría una prestación personal de servicios de naturaleza autónoma.

De este modo el trabajador tenía permiso o podía prestar servicios personales en más de una Plataforma, al no existir ninguna exigencia de pacto de exclusividad; además, de garantizarse el derecho de elección o rechazo de pedidos, al no originar despido alguno o

desactivación de la cuenta en la *app*.

Asimismo, un rasgo importante que se garantiza con esta Ley es que el prestador de servicios no se encuentra sujeto a una jornada de trabajo impuesta, sino que este será quien elija y programe las horas de trabajo, su conexión y la duración del servicio, prevaleciendo así la flexibilidad del servicio y del modelo de negocio, en beneficio del trabajador.

De otro lado, sobre la retribución económica por el servicio prestado, es la Plataforma la que determinará la contribución que tendrá para pagar, tanto para el seguro de accidentes de trabajo y la contribución en la formación profesional, en razón al volumen del negocio obtenido por el trabajador.

Para ello la Plataforma deberá presentar a la Autoridad Administrativa una Carta de Responsabilidad Social en la cual se establecerán las condiciones, los métodos y las garantías del servicio a prestar por el trabajador, así como el avance de su actividad, la elección de un seguro contra accidentes de trabajo y la obligación de pagar la seguridad social en favor del trabajador de la Plataforma, siempre y cuando supere un concreto umbral de producción fijado (porcentaje); siendo que, de ser aprobada la Carta, el trabajador no podrá alegar la existencia de un vínculo laboral o la prestación de servicios personales de naturaleza subordinada.

6.1.2. Regulación en países americanos

a. Estados Unidos

En el mes de enero del 2020 entro en vigor en California la Ley AB5, a través de la cual se añade al Código Laboral una presunción de laboralidad donde se considera a los trabajadores independientes como subordinados. Así, de aplicarse dicha presunción de laboralidad se

reconocerán a los prestadores de servicios mediante Plataformas beneficios sociales como:

- Remuneración mínima.
- Prestaciones económicas por incapacidad.
- Seguro de desempleo.
- Licencias por enfermedad o familiar, entre otros.

Sin embargo, cabe precisar que, esta presunción de laboralidad no viene a ser absoluta, siendo posible que se justifique y demuestre que el contratista o trabajador mediante Plataformas es independiente en la ejecución del servicio, y así deshacer dicha presunción, para lo cual se deberá acreditar lo siguiente:

- a) No existe control y dirección de la empresa, es decir, de la Plataforma.
- b) La actividad está fuera del curso ordinario de la empresa contratante, es decir, de la Plataforma.
- c) El contratista o prestador del servicio personal periódicamente se dedica a un negocio independiente.

Siendo así, en California – Estados Unidos a partir de la Ley AB5 se garantiza la protección de los prestadores de servicios a favor de un empleador al ser considerados como trabajadores, siendo responsabilidad de la Plataforma demostrar que no concurren los supuestos de la citada norma, para que estos sean considerados como independientes y autónomos.

b. Chile

Chile viene a ser el primer país Latinoamericano que emitió un marco normativo que regula la prestación de servicios mediante Plataformas, a través de la promulgación de la Ley 21.431, publicada el 11 de marzo de 2022 y vigente desde el 01 de setiembre de 2022, que modifica el

Código del Trabajo regulando el Contrato de Trabajadores de Empresas de Plataformas Digitales de Servicios.

Así, este nuevo dispositivo legal establece que la prestación de servicios mediante Plataformas puede ser subordinada (trabajador dependiente) o autónoma (trabajador independiente), siempre que se configuren o no los requisitos establecidos en el artículo 7 del código de Trabajo, entre ellos, la prestación de servicios bajo dependencia y subordinación.

Por tanto, en el país de Chile se considera que, en la prestación personal de servicios de retiro, distribución y/o reparto de bienes o mercaderías, el transporte menor de pasajeros, u otros mediante Plataformas, es perfectamente válido y factible que existan dos tipos de trabajadores: i) Por un lado, los dependientes/subordinados, y; ii) Por el otro, independientes/autónomos.

Siendo que, ambos tipos de trabajadores, además de sus derechos, obligaciones y particularidades propios, tendrán el derecho a la capacitación adecuada y oportuna sobre criterios de seguridad y salud, el otorgamiento de implementos de trabajo como cascos de protección, rodilleras y coderas, un seguro de daños, indemnización por término del contrato y derechos colectivos, indicándose expresamente que estos no constituyen índicos de subordinación y dependencia.

c. México

Al respecto, si bien en México aún no existe norma alguna que regula el trabajo mediante Plataformas; sin embargo, existen iniciativas legislativas que buscan, por un lado, reconocer una relación de trabajo de quienes prestan servicios de reparto y taxi mediante Plataformas, y, por el otro, un servicio de naturaleza autónoma o independiente.

Así, el Diputado Luis Alberto Martínez Bravo mediante el artículo 310-A de la “INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO QUE ADICIONA UN CAPÍTULO XI BIS “DE LOS TRABAJADORES DE PLATAFORMAS DIGITALES” AL TÍTULO SEXTO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO”, indica que se consideran trabajadores subordinados dependientes a las Plataformas quienes ejecuten por un mínimo de 160 horas de conexión efectivas mensuales la actividad de servicio de transporte de personas o bienes o cualquier otro servicio que se ofrezca a través de una Plataforma.

Sin embargo, de ejecutar el servicio en un número de horas menor a 160, se les consideran trabajadores independientes no subordinados, quienes tendrán derecho a que la Plataforma se encuentre obligada respecto de los accidentes y/o incluso fallecimiento de cualquier persona que lleve a cabo la actividad, siempre que hubieren acontecido con motivo de su desempeño.

De otro lado, el Diputado Jorge Triana Tena mediante la “INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE EXPIDE LA LEY DE AUTOEMPLEO MEDIANTE EL USO PLATAFORMAS DIGITALES”, indica que las personas que prestan servicios mediante Plataformas tienen la calificación de “Autoempleados” no existiendo relación de subordinación, sino de autonomía, sin perjuicio de gozar de ciertos derechos como que la Plataforma contrate una póliza de seguro contra accidentes y de vida.

d. Uruguay

En Uruguay no existe a la fecha una norma que regule la prestación personal de servicios mediante Plataformas; sin embargo, el Ministerio de Trabajo y Promoción Social presentó el 15 de agosto de 2022 al Congreso Superior Tripartito un anteproyecto de ley, con el cual se trata de regular el trabajo en Plataformas de reparto o de transporte urbano.

En dicho proyecto de ley no se determina si la naturaleza del trabajo mediante Plataformas es dependiente o autónoma, sino que su regulación estriba sustancialmente en otorgarle derechos comunes a todos los trabajadores bajo este sistema económico, a fin de garantizar condiciones de trabajo justas, decentes y seguras.

e. Argentina

Argentina tampoco cuenta con una norma que regule el trabajo mediante Plataformas; sin embargo, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social con la intención de presentar al Congreso Nacional un Proyecto de Ley que garantice los derechos laborales de estos trabajadores, preparó un borrador denominado “Estatuto del Trabajador de Plataformas Digitales Bajo Demanda”, en el que los trabajadores podrán vincularse a dos tipos de modalidades:

- Autónoma: Para la cual el trabajador deberá registrar un máximo de 21 horas semanales de conexión en la Plataforma.
- Dependiente: El trabajador deberá cumplir entre 21 y 48 horas semanales de conexión en la Plataforma.

Asimismo, se establecen las condiciones sobre tiempo de trabajo, remuneración, datos de los trabajadores, un seguro de accidentes, indemnizaciones por despido y una caja de enfermedad.

f. Colombia

En Colombia con la finalidad de regular la prestación de servicios mediante Plataformas, con las Reformas Laborales 1.0 y 2.0 y el Proyecto de Ley N° 246-2020 se adopta una nueva propuesta de modelo similar al de la Ley 21.431 de Chile, admitiéndose la opción de que se trate de un contrato laboral subordinado (dependiente) o autónomo (independiente), creándose para estos un Sistema Integral de Seguridad Social que garantice su protección social como norma de

trabajo decente.

g. Ecuador

En Ecuador al igual que en Colombia, Argentina, Uruguay y México, no existe norma alguna que regule el trabajo mediante Plataformas, empero también existen iniciativas legislativas sobre ello; pues, en agosto y octubre de 2021 se presentaron a la Asamblea dos proyectos de ley para regular el trabajo en Plataformas, de los cuales ya se realizó el primer debate encontrándose pendiente la realización del segundo debate por parte de los Parlamentarios.

Así, existen países en los que ya se encuentra regulado el servicio mediante Plataformas, otorgando distinta naturaleza laboral y/o autónoma, e incluso reconociendo en algunos casos derechos laborales o sociales, como se observa de las Tablas 01 y 02.

Tabla 01

Regulación de la prestación personal de servicios mediante plataformas virtuales en el derecho comparado.

País	Base Legal	Tipo de Servicio	Naturaleza	Tutela de derechos
Italia	Decreto Ley N° 101/2019	Reparto	Subordinada (Laboral)	Laborales y sociales
España	Ley 12/2021	Reparto	Subordinada (Presunción de laboralidad)	Laborales y sociales
			Independiente (Autónoma)	No
Reino Unido	Employment Rights Act 1996	Indefinido	Worker (Intermedia entre Subordinada y Autónoma)	Sociales
Francia	Ley 1428-2019	Indefinido	Independiente (Autónoma)	Sociales
Estados Unidos de América	Ley AB5	Indefinido	Subordinada (Presunción de laboralidad)	Laborales y sociales
			Independiente (Autónoma)	No

Chile	Ley 21.431	Indefinido	Subordinada (Laboral)	Laborales y sociales
			Independiente (Autónoma)	Sociales
Colombia	Proyecto de Ley N° 246-2020	Indefinido	Subordinada (Laboral)	Laborales y sociales
			Independiente (Autónoma)	Sociales
México	Proyecto Normativo	Indefinido	Subordinada (Laboral)	Laborales y sociales
			Independiente (Autónoma)	Sociales
	Proyecto Normativo	Indefinido	Independiente (Autónoma)	Sociales
Uruguay	Anteproyecto de Ley	Reparto y transporte urbano	Indefinido	Sociales
Argentina	Proyecto de Ley	Indefinido	Subordinada (Laboral)	Laborales y sociales
			Independiente (Autónoma)	Sociales

Tabla 02

Regulación de la naturaleza de la prestación de servicios por plataformas virtuales en el derecho comparado.

Subordinada		Autónoma		Dual (Subordinada/autónoma)	
Reconoce derechos laborales/sociales		No reconoce derechos laborales/sociales		Reconoce derechos laborales/sociales a autónomos	No reconoce derechos laborales/sociales a autónomos
Italia	Reino Unido	Francia	-	Chile Colombia* México* Argentina* Uruguay*	España Estados Unidos de América

* Proyectos normativos

De lo anotado se advierte que solo Italia ha regulado propiamente que la prestación de servicios mediante Plataformas es de índole laboral; mientras que, Francia ha establecido que esta es de naturaleza autónoma, pero otorgándole la protección de ciertos derechos de carácter social.

Asimismo, se observa una tratativa particular en Reino Unido al considerar una categoría intermedia de trabajadores entre asalariados y autónomos, como son los *worker* regulado en la Employment Rights Act 1996, quienes gozan de derechos mínimos de carácter laboral. Normativa o calificación que, si bien no está referida exclusivamente a los prestadores de servicios mediante Plataformas, acoge a estos a partir de un pronunciamiento judicial emitido en el caso “Uber vs Aslam”.

Por otro lado, se evidencia una orientación mayoritaria en considerar que la naturaleza jurídica de la prestación de servicios mediante Plataformas es dual, es decir, subordinada y autónoma. Siendo que, en España y Estados Unidos de América, por regla general, su reconocimiento como trabajadores dependientes sujetos a un contrato de trabajo se cimienta en la aplicación de una presunción de laboralidad por la sola prestación de servicios; salvo, que se desvirtúe el carácter subordinado y dependiente, considerándose así un trabajador autónomo.

Mientras que en Chile y los proyectos normativos en Colombia, México, Argentina y Uruguay se reconoce una prestación de servicios de naturaleza subordinada o autónoma, en razón a la configuración de ciertos rasgos característicos establecidos en la norma o indicios que se encuentren en la realidad.

Por último, cabe mencionar que el Parlamento y el Consejo de la Unión Europea mediante la “Directiva relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales” aprobada el 11 de marzo de 2024 (en adelante la Directiva), establecen cierta protección a los trabajadores que prestan servicios mediante Plataformas, reconocen derechos mínimos y definen la naturaleza jurídica dual de la prestación de servicios en el marco de las Plataformas, es decir, como subordinada o autónoma.

Siendo que, para la identificación de la naturaleza jurídica, la Directiva en su artículo 5 toma como referencia la Ley Rider en España, al considerar un contrato de trabajo o laboral a partir de la aplicación de una presunción legal de laboralidad cuando se constaten indicios de control y dirección; mientras que, se configura un

servicio autónomo de acreditarse la inexistencia de subordinación o dependencia.

En relación a dicha naturaleza dual de la prestación de servicios mediante Plataformas, la Directiva los denomina como «trabajador de plataforma» cuando se encuentran sujetos a una relación laboral o subordinada, y «persona que realiza trabajo en plataformas» referido a los autónomos o independientes.

En ese sentido, se verifica que la tendencia en el derecho comparado sobre la regulación de la naturaleza jurídica de la prestación de servicios mediante Plataformas está referida al reconocimiento de una dualidad, es decir, la existencia de trabajadores, tanto subordinados como autónomos.

6.2. Pronunciamientos jurisprudenciales relevantes sobre la prestación personal de servicios mediante plataformas virtuales

Como se indicó en la jurisprudencia comparada, existen pronunciamientos disímiles y razonables sobre la prestación de servicios en el marco de las Plataformas; mientras que, unos indican que existe laboralidad, otros precisan que son prestaciones de servicios autónomos.

6.2.1. Pronunciamientos judiciales en el derecho comparado que establecen la existencia de laboralidad en la prestación personal de servicios mediante plataformas virtuales

a. Caso James Farrar y Yaseen Aslam vs Uber Technologies, Inc., pronunciamiento de fecha 19 de febrero de 2021 de la Corte Suprema de Reino Unido

La Corte Suprema de Reino Unido estableció la existencia de una relación relativamente subordinada entre los conductores y UBER, sustentando lo siguiente:

- La Plataforma Uber establecía la tarifa.
- La Plataforma establecía los términos del contrato sin la

participación u opinión de los conductores.

- La solicitud de viajes está restringida por la Plataforma, que puede penalizar a los conductores si rechazan demasiados viajes.
- La Plataforma monitorea el servicio del conductor a través de la calificación de estrellas.
- La Plataforma tiene la capacidad de terminar la relación con el conductor.

En ese sentido, al verificar la Corte que se configuran ciertos rasgos de autonomía en la prestación personal de servicios de los choferes, pero con marcada dependencia hacia Uber, sin que esta última sea totalmente determinante, se consideró a los choferes de Uber como *Woker*, sujetos a la protección del derecho mínimos laborales.

b. Decisión del Tribunal Supremo de la Corte de California en el expediente N° S222732 – caso Dynamex Operations West vs Uber Technologies, Inc. – Estados Unidos de América⁴

En el que confirma la sentencia emitida por el Tribunal Superior del Condado de Los Ángeles del 30 de abril de 2018, sosteniendo que los trabajadores son presuntamente empleados a los efectos de las órdenes salariales de California y que la carga recae en la entidad contratante para establecer que un trabajador es un contratista independiente no sujeto a las protecciones de las órdenes salariales.

Asimismo, la Corte sostuvo que para establecer que un trabajador es un contratista independiente, la entidad contratante debe acreditar cada una de las tres partes de la “prueba ABC”, consistente en:

- (A) Que el trabajador está libre del control y dirección de la entidad contratante en relación con la realización del trabajo, tanto en virtud del contrato para la realización del trabajo, como de

⁴ Revisado en: <https://scocal.stanford.edu/sites/scocal.stanford.edu/files/opinion-pdf/S222732-1525112644.pdf>

hecho.

(B) Que el trabajador realiza un trabajo que está fuera del curso habitual del negocio de la entidad contratante.

(C) Que el trabajador se dedica habitualmente a un oficio, ocupación o negocio establecido independientemente y de la misma naturaleza que el trabajo realizado.

c. Sentencia N° 53/19 del expediente NIG: 28.079.00.4-2018/0054131 emitida por el Juzgado de lo Social N° 33 de Madrid de fecha 11 de febrero del 2019 - España⁵

En la que se concluye que la relación existente entre un Rider de Glovo y la Plataforma es laboral, declarando nulo su despido y obligando a la readmisión del Rider.

Para ello, el Juzgado hace mención a la valoración de nuevos indicios de laboralidad que el nuevo modelo productivo ha ocasionado, como son los postulados por Mercader (2018), referidos a rasgos modernos de subordinación, los cuales rebalsan los clásicos rasgos de laboralidad del siglo pasado.

Asimismo, sustenta su decisión en lo indicado en el caso Dynamex Operations West sobre la presunción de laboralidad en el trabajo en Plataformas y en la sentencia del Tribunal de Trabajo de Londres en el caso “Aslam vs Uber”⁶.

d. Sentencia N° 134/19 de los Autos N° 946-18 emitida por el Juzgado de lo Social N° 1 de Madrid de fecha 04 de abril del 2019 - España⁷

En el cual el Juzgado también determinó que la relación existente entre el *rider* y la empresa Glovo es de naturaleza laboral, existiendo un verdadero contrato de trabajo, disponiendo la improcedencia del

⁵ Revisado en: http://www.ugt.es/sites/default/files/sentencia_glovo_ugt_febrero2019.pdf

⁶ Revisado en: <https://www.judiciary.uk/wp-content/uploads/2016/10/aslam-and-farrar-v-uber-reasons-20161028.pdf>

⁷ Revisado en: <http://www.ugt.es/sites/default/files/sentenciaestimatoriaglovovictor.pdf>

despido y que Glovo readmita al demandante.

El juzgado sustenta su decisión utilizando como referencia lo indicado Sentencia N° 53/19 del expediente NIG: 28.079.00.4-2018/0054131 emitida por el Juzgado de lo Social N° 33 de Madrid de fecha 11 de febrero del 2019.

e. Sentencia emitida por el Condado de San Francisco de la Corte Superior del Estado de California en el expediente N° CGC-20-584402 – caso People of the State of California vs Uber Technologies, Inc. – Estados Unidos⁸

En este fallo se afirmó que Uber incurrió en errónea categorización de los choferes o afiliados en los acuerdos arbitrales de enrolamiento de los años 2014 y 2015, considerándolos trabajadores de Uber.

f. Sentencia N° 244/2018 de fecha 01 de junio de 2018 emitida por el Juzgado de lo Social de Valencia - España

El Juzgado reconoció una relación laboral entre un rider y la Plataforma Deliveroo, utilizando como parámetros ciertas características de la prestación del servicio, entre ellos:

- La empresa es titular de la Plataforma ya que el negocio les pertenece (se identifica el empleador).
- Los riders no pertenecen a la organización empresarial.
- Los riders dependen de la Plataforma y están obligados a descargar el aplicativo.
- Con la geolocalización en todo momento por parte de la Plataforma se da una fiscalización intrínseca o control del servicio.
- La Plataforma estipula normas de comportamiento a los riders.
- La Plataforma es quien fija los precios por micro tarea.

⁸ Revisado en: <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2020/08/Sentencia-uber-y-lift-trabajadores-california-LP.pdf>

- Los riders se encuentran en constante calificación por parte de la Plataforma, ya que rechazar un pedido les restaría su puntuación.
- La plataforma es la que decide en qué momento dar de baja al trabajador.

g. Pronunciamiento en el proceso RIT: M-724-2020 emitido por el Juzgado de Letras de Trabajo de Concepción - Chile

El Juzgado decidió que existía una relación de trabajo entre la Plataforma PedidosYa y un rider, sustentando su decisión en distintos fundamentos, como:

- El trabajador había pasado un proceso de selección para poder ser habilitado como prestador de servicios en la Plataforma.
- El trabajador tenía que portar distintivos (uniforme) con el logo de la Plataforma mientras realizaba los pedidos.
- El trabajador se encontraba sometido a un control de horas de trabajo.
- El control de geolocalización por parte de la Plataforma.
- Es la Plataforma la que establece los precios o los valores por cada reparto.
- La Plataforma elaboraba los horarios y turnos de trabajo, según la calificación que obtenía el trabajador.

h. Sentencia n°. 1663/2020 de fecha 24 de enero de 2020 de la Corte de Casación Italiana

La Corte Casatoria Italiana desestima el recurso contra la sentencia de vista que revocó la sentencia de juzgado que declaró infundada la demanda, estableciendo la calificación de relación laboral subordinada entre los riders y la Plataforma Foodora, siempre que el servicio del repartidor de alimentos sea exclusivamente personal y se lleve a cabo continuamente en el tiempo, lugar de trabajo y sea organizado por el

empleador.

Cabe precisar que, para los magistrados la calificación de subordinación se trata de una "opción política legislativa encaminada a garantizar al trabajador la misma protección de la que disfruta el trabajador subordinado, con el fin de proteger a los trabajadores en evidente condición de "fragilidad" económica, operando en una zona gris entre autonomía y subordinación, pero que son considerados aun dignos de tutela homogénea".

i. Sentencia nº. 2924/2020 de fecha 25 de setiembre de 2020 del Tribunal Supremo de Madrid - España

El Tribunal calificó a los trabajadores de la Plataforma de reparto Glovo como "falsos autónomos", señalando los siguientes nuevos indicios de laboralidad:

- La Plataforma Glovo tiene un sistema de puntuación, clasificando a los trabajadores en tres categorías: principiante, junior y senior.
- El sistema de puntuación condiciona la libertad de cada rider; así, si el trabajador no se encuentra disponible en horarios de alta demanda su puntuación disminuye y con ello su rentabilidad económica.
- La geolocalización por GPS del rider al momento de prestar sus servicios, manifiesta control empresarial.
- La Plataforma toma todas las decisiones comerciales, como los precios por los servicios, la forma de pago y la remuneración de los repartidores.
- La Plataforma no es una mera intermediaria, por el contrario, realiza una labor de recado y mensajería, fijando los precios y condiciones de pago del servicio.

6.2.2. Pronunciamientos judiciales en el derecho comparado que establecen la inexistencia de laboralidad o autonomía en la prestación personal de servicios mediante plataformas virtuales

a. Sentencia N° 12/19 de fecha 11 de enero de 2019 emitida por el Juzgado N° 17 de Madrid - España⁹

El juzgado ha declarado que un Rider de Glovo no es trabajador dependiente de la referida Plataforma, sino que es un verdadero Trabajador Autónomo Dependiente Económicamente - TRADE, al establecer que concurren las circunstancias exigidas para ser considerado como tal:

- Prestaba servicios en el horario que el afiliado o rider previamente determinaba, los días que él fijaba, con su propio vehículo o medio de transporte elegido por él, con su criterio organizativo propio y eligiendo el itinerario.
- El riesgo y ventura del transporte lo asumía el rider.
- No estaba supeditado a poder disciplinario ni organizativo de la Empresa propietaria de la Plataforma Virtual o aplicativo (app).
- Tenía libertad de aceptar o no un pedido, y que una vez aceptado, podía incluso rechazarlo.
- Podía dejar de trabajar los días que decida.
- No estaba sujeto a ningún régimen de exclusividad.
- Sus ingresos dependían de los pedidos que efectivamente realizaba.

b. Sentencia N° 284/2018 de fecha 03 de setiembre de 2018 emitida por el Juzgado Social de Madrid - España

El Juzgado manifestó que el carácter de la relación entre la Plataforma Glovo y sus riders no era de índole laboral sino mercantil, debido a lo siguiente:

⁹ Revisado en: https://www.laboral-social.com/sites/laboral-social.com/files/NSJ059449_0.pdf

- El prestador del servicio no se encontraba sometido a un horario de trabajo, sino que era este quien decidía en qué momento aceptar o rechazar los pedidos, considerándose un manifiesto otorgamiento de autonomía.
- El repartidor tenía la libertad de decidir y elegir que ruta tomar al momento de realizar la micro tarea.
- Glovo no exigía justificaciones en caso de ausencia del prestador del servicio o rider.
- La no imposición de exclusividad entre el rider y la Plataforma.
- El rider luego de un año de trabajo, comunicó a la Plataforma su condición de autónomo TRADE, a fin de formalizarse su contrato como tal, lo que fue un punto determinante para no reconocer una relación laboral.

c. Pronunciamiento en el proceso N° 0011199-47.2017.5.03.0185 del Tribunal Regional de Sao Paulo - Brasil

El Tribunal no reconoció la relación laboral, señalando que, para declarar el fraude en el contrato de utilización de la plataforma entre las partes, es necesaria la existencia de subordinación jurídica del reclamante, lo que no se evidenció en los autos (Abramides, 2018, págs. 68 - 124).

Tabla 03

Pronunciamentos jurisprudenciales relevantes sobre la prestación personal de servicios mediante plataformas virtuales en el Derecho Comparado

Naturaleza de la prestación personal de servicios	País	Jurisprudencia	Caso	Tipo de Servicio	Criterio
Laboral	Reino Unido	Pronunciamento de fecha 19 de febrero de 2021 de la Corte Suprema de Reino Unido	James Farrar y Yaseen Aslam contra Uber	Transporte urbano de taxi	Existencia de rasgos de autonomía en la ejecución del servicio, pero con marcada dependencia hacia Uber, sin que esta

				última sea determinante (Worker).
Estados Unidos de América	Pronunciamiento del Tribunal Supremo de la Corte de California en el expediente N° S222732	Dynamex Operations West contra Uber	Transporte urbano de taxi	Existencia de rasgos de dependencia en la ejecución del servicio (presunción de laboralidad) y aplicación del Test ABC para acreditarse la independencia o autonomía del servicio (no demostrado).
	Sentencia emitida por el Condado de San Francisco de la Corte Superior del Estado de California en el expediente N° CGC-20-584402	People of the State of California contra Uber	Transporte urbano de taxi	Uber incurrió en errónea categorización como autónomos de los choferes o afiliados en los acuerdos arbitrales de enrolamiento de los años 2014 y 2015.
España	Sentencia N° 53/19 del expediente NIG: 28.079.00.4-2018/0054131 emitida por el Juzgado de lo Social N° 33 de Madrid de fecha 11 de febrero del 2019	Glovo	Reparto	Valoración de nuevos indicios de laboralidad en el marco del nuevo modelo productivo. Toma como referencia los casos "Aslam vs Uber" y "Dynamex Operations West vs Uber".
	Sentencia N° 134/19 de los Autos N° 946-18 emitida por el Juzgado de lo Social N° 1 de Madrid de fecha 04 de abril del 2019	Glovo	Reparto	Valoración de nuevos indicios de laboralidad en el marco del nuevo modelo productivo. Toma como referencia la Sentencia N° 53/19 del expediente NIG: 28.079.00.4-2018/0054131.
	Sentencia n°. 2924/2020 de fecha 25 de setiembre de 2020 del Tribunal Supremo de Madrid	Glovo	Reparto	Unificación de doctrina: Prevalencia de los indicios o rasgos de laboralidad (dependencia y ajenidad) en relación a los de autonomía en el marco del modelo productivo On

					Demand Economy.del reparto en base a Plataformas virtuales.
		Sentencia N° 244/2018 de fecha 01 de junio de 2018 emitida por el Juzgado de lo Social de Valencia	Deliveroo	Reparto	Valoración de nuevos indicios de laboralidad en el marco del nuevo modelo productivo.
	Chile	Pronunciamiento en el proceso RIT: M-724-2020 emitido por el Juzgado de Letras de Trabajo de Concepción	PedidosYa	Reparto	Existencia de rasgos de laboralidad en la ejecución del servicio.
	Italia	Sentencia n°. 1663/2020 de fecha 24 de enero de 2020 de la Corte de Casación Italiana	Foodora	Reparto	Existencia de rasgos de laboralidad en la ejecución del servicio.
Autónoma	España	Sentencia N° 12/19 de fecha 11 de enero de 2019 emitida por el Juzgado N° 17 de Madrid	Glovo	Reparto	Concurren las características de un Trabajador Autónomo Económicamente Dependiente (TRADE) en la ejecución del servicio y la contratación.
		Sentencia N° 284/2018 de fecha 03 de setiembre de 2018 emitida por el Juzgado Social de Madrid	Glovo	Reparto	Concurren rasgos de autonomía en la ejecución del servicio, mientras que los de dependencia no son determinantes.

Se advierte que existen pronunciamientos disímiles y razonables sobre la prestación personal de servicios en el marco de las Plataformas; mientras que, unos indican que existe laboralidad, otros precisan que son prestaciones de servicios autónomos.

Pronunciamientos opuestos que se dan incluso en un mismo país – y ciudad -, como es el caso de Madrid, en el que existen pronunciamientos judiciales que reconocen, por un lado, un contrato de trabajo y, por el otro, uno autónomo de

índole mercantil y otro en su categoría de Trabajador Autónomo con Dependencia Económica (TRADE), como se puede observar en el detalle del anexo 02.

Así, se advierte que la jurisprudencia española inicialmente realizó apreciaciones distintas sobre la prestación de servicios de reparto bajo la Plataforma Glovo, dando calificaciones jurídicas distintas a mismos hechos, como es la facultad del rider de elegir los días en los que quiere trabajar y el rechazo de pedidos. Ello, pues, mientras que en las Sentencias N° 12/19 de fecha 11 de enero de 2019 y N° 284/2018 de fecha 03 de setiembre de 2018, se establece que es un rasgo revelador de autonomía; en la Sentencia N°. 2924/2020 de fecha 25 de setiembre de 2020, el Tribunal Supremo de Madrid considera que la libertad de horario no significa ausencia de sometimiento en la ejecución del trabajo a la voluntad del empresario, en razón que al relacionarse los ingresos del rider a la cantidad de servicios que realiza, al estar menos tiempo disponible en la Plataforma tendría menores servicios y así la disminución de sus ingresos, lo que le obligaba a estar disponibles el mayor periodo de tiempo posible para acceder a mayor cantidad de encargos y así a una mayor retribución.

Asimismo, sobre el hecho que el rider era a quien elegía y le pertenecía la motocicleta y el teléfono móvil mediante el cual prestaba el servicio de reparto, en las Sentencias N° 12/19 de fecha 11 de enero de 2019 y N° 284/2018 de fecha 03 de setiembre de 2018, se establecía que eran las herramientas principales para la prestación del servicio; mientras que, en la Sentencia N°. 2924/2020 de fecha 25 de setiembre de 2020, el Tribunal Supremo de Madrid considera que dichos bienes eran medios accesorios o complementarios, siendo la plataforma virtual (programa informático) desarrollado por Glovo la infraestructura o bien esencial para el ejercicio de la actividad.

Diferencia de criterios en la calificación del servicio de reparto mediante la Plataforma Glovo que se vio solucionado con la emisión de la Sentencia N°. 2924/2020 de fecha 25 de setiembre de 2020, emitida por el Tribunal Supremo de Madrid, a través del cual se unificó la doctrina sobre el análisis de este tipo de casos, esbozándose un análisis más crítico y sistemático de los hechos existentes – y probados – en el modo de la prestación del servicio y método de negocio,

concluyéndose a partir de un análisis indiciario en la existencia de rasgos de laboralidad, lo que genera que el contrato entre los riders y Glovo se considere en uno de trabajo.

De lo mencionado se verifica que los pronunciamientos judiciales en el derecho comparado se orientan mayoritariamente en considerar una relación jurídica de índole laboral, a partir de una prestación de servicios de naturaleza dependiente o subordinada, por la valoración de ciertos rasgos o indicios de laboralidad en la ejecución del servicio.

Sin embargo, es menester precisar que dichos pronunciamientos jurisdiccionales se realizaron en un periodo en el que no existía propiamente una legislación específica que regule este novedoso tipo de servicio; por tanto, los Tribunales tenían que ajustar su análisis y pronunciamiento al marco jurídico vigente con el que contaban, además de valerse de los tradicionales y novedosos indicios de laboralidad que surgían en este moderno método de negocio.

Es por ello que los Tribunales se pronunciaban únicamente sobre la configuración absoluta de un vínculo de naturaleza laboral o no, al no existir una categoría jurídica distinta, intermedia o dual; salvo, en Reino Unido que contaban con categorías intermedias como *worker* y España que existía la figura del Trabajador Autónomo con Dependencia Económica (TRADE).

Ahora bien, actualmente al existir en ciertos países regulaciones normativas propias referidas a la prestación personal de servicios mediante Plataformas, en los que - mayoritariamente – se concibe la convivencia de trabajadores autónomos y dependientes (subordinados), estos pronunciamientos judiciales del derecho comparado servirán de marco referencial solo en los países donde no exista regulación específica; puesto que, los Tribunales en los que se haya reconocido legislativamente el tipo de su naturaleza jurídica, tendrán que ceñir sus pronunciamientos a dicho marco legal.

En ese sentido, se evidencia que en el derecho comparado existe una marcada tendencia – mayoritaria - de considerar que la prestación personal de servicios mediante

Plataformas tiene rasgos, tanto de dependencia como de autonomía, y que la identificación de su naturaleza jurídica subordinada o autónoma (dual), está supeditada a la valoración que se realice de las características que surjan en la ejecución del servicio, prefiriéndose – en aplicación de una presunción de laboralidad – un contrato de trabajo, salvo que se demuestra la inexistencia de dependencia y subordinación, lo cual configuraría un trabajador autónomo

7. Esfuerzos regulatorios sobre la prestación personal de servicios mediante plataformas virtuales en el Perú

En el Perú a la fecha, al igual que los países de Argentina, México, Ecuador, Brasil y Colombia, no existe una norma que regule específicamente la prestación personal de servicios mediante Plataformas. Sin embargo, desde el año 2016 hasta la fecha se han presentado al Congreso de la República diecisiete (17) Proyectos de Ley sobre la Economía Colaborativa de los cuales únicamente diez están relacionados - en rigor - a temas laborales respecto a la naturaleza de la prestación de servicios en las Plataformas o el vínculo laboral entre la empresa propietaria de la Plataforma y el prestador del servicio o afiliado; mientras que, otros están referidos a regular el servicio desde una especialidad distinta al del ámbito laboral, sino administrativo o regulatorio, conforme al detalle del Anexo 03.

De estos se puede observar que, en los Proyectos de Ley N° 4144-2018-CR presentado el 04 de abril del 2019 sobre “Ley que regula la labor del trabajador por Plataforma Virtual” y N° 4243/2018-CR presentado el 17 de abril de 2019 sobre “El empleo digno a los trabajadores de plataformas virtuales”¹⁰, se considera que entre las empresas propietarias de las Plataformas y sus afiliados que prestan el servicio sí existe un contrato de trabajo, el cual creemos que de ser así puede incluso extenderse no solo a los servicios de taxi como el caso Uber, sino también a los servicios de reparto como el caso de PedidosYa, que también realiza el servicio haciendo uso de una Plataforma o por aplicativo (app).

Mismo criterio sobre el reconocimiento de una relación laboral entre colaboradores y Plataformas se establece en los Proyectos de Ley N° 1505/2016-CR y N° 2218/2017-CR,

¹⁰ Revisado en: <http://www.congreso.gob.pe/pley-2016-2021>

los cuales también presentaban como novedad la creación de un registro de Plataformas Tecnológicas, la cual estaría a cargo del Ministerio de Transporte y Comunicaciones al estar estas iniciativas legislativas dirigidas únicamente a las Plataformas que prestan servicio de taxi.

Por su parte, mediante el Proyecto de Ley N° 2260/2017-CR se establece que los prestadores de servicios de conducción mediante Plataformas se encontrarían dentro del régimen laboral general de la actividad privada, siempre que cumplan un mínimo de cuatro (04) horas diarias o veinte (20) horas semanales; mientras que, los que presten servicios por un número de horas menor se encontrarían sujetos al contrato *part time*.

Ahora bien, al no prosperar los mencionados Proyectos de Ley, en abril del 2021 – en plena situación de Estado de Emergencia Sanitaria por la Pandemia del Covid 19, en el que aumentó exponencialmente el trabajo mediante Plataformas - se presentó el Proyecto de Ley N° 7567/2020-CR, a través del cual se busca reconocer una relación laboral entre los repartidores y la empresa dueña de la Plataforma o *app*, a fin de otorgarles condiciones mínimas de protección laboral.

Esta propuesta legislativa tuvo mayor éxito que las anteriores, al haber emitido la Comisión de Trabajo y Seguridad Social el Dictamen con la conformidad del texto sustitutorio del Proyecto de Ley N° 7567/2020-CR, siendo sustentado en el Pleno del Congreso, aprobándose en primera votación el día 16 de julio de 2022 y obteniendo una cantidad de 73 votos a favor, no logrando así ser exonerado de la segunda votación, la cual se encuentra pendiente de realizarse.

Por último, en agosto del 2021 la congresista Susel Ana María Paredes Piqué expuso en el Pleno del Congreso el Proyecto de Ley N° 00018/2021-CR, a través del cual se busca reconocer la calidad de trabajador sujeto a contrato de trabajo y el otorgamiento de beneficios sociales a los prestadores de servicios de reparto, mensajería y movilidad mediante Plataformas, siempre que ejecuten una jornada de trabajo mínima para estar incluidos en el régimen laboral general de la actividad del Decreto Legislativo N° 278.

Propuesta Legislativa que junto con los Proyectos de Ley N° 667/2021-CR, N° 842/2021-CR y N° 1536-2021-CR, ha obtenido la Aprobación de dos Dictámenes por

parte de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social con su Texto Sustitutorio.

Por un lado, el “Dictamen por unanimidad” de fecha 25 de mayo de 2022, a través del cual se propone establecer dos tipologías de *riders* que realizan el servicio de reparto, mensajería y movilidad a través de Plataformas, como dependientes e independientes, a quienes se les calificaría con la condición de “trabajador” y contarían con el reconocimiento de derechos laborales.

De otro lado, el “Dictamen en minoría” de fecha 26 de mayo de 2022, propone establecer la categoría de “prestador de servicios independiente de plataforma digital de contacto”, para cualquier persona que brinde servicios personales de entrega, mensajería, movilidad, entre otros, a través de una Plataforma.

Ahora, del revisado de ambos Dictámenes se advierten ciertas particularidades (ver Anexo 04), pues, si bien establecen la existencia de trabajadores dependientes e independientes, unos de los rasgos diferenciadores es que el “Dictamen en minoría” adiciona a las características del trabajador independiente del “Dictamen por unanimidad” la conexión digital que se establece entre el prestador del servicio independiente con el titular de la plataforma de contacto como elemento esencial, además que el prestador de servicio paga a favor del titular de la Plataforma por el servicio de soporte digital.

Asimismo, otro rasgo diferenciador entre ambos Dictámenes consiste en que los trabajadores dependientes en el “Dictamen en minoría” solo gozan de los derechos y beneficios establecidos para el régimen laboral de la actividad privada; mientras que, en el “Dictamen por unanimidad” además de aquellos goza de los beneficios establecidos en este, como son un seguro contra accidentes personales, seguro de incapacidad temporal, seguro de incapacidad permanente, seguro de vida, Essalud, afiliación a un régimen pensionario, provisión de indumentaria, equipos mínimos de trabajo y equipos de protección personal, así como el reconocimiento de derechos colectivos.

Es importante recalcar que ambos Dictámenes establecen que los trabajadores independientes gozan del beneficio de contar con un seguro contra accidentes, así como los derechos a la seguridad social en salud, previsionales y colectivos, los cuales otorgan protección social a estos trabajadores que les permitirá estar protegidos ante cualquier

contingencia que ocurra durante el desarrollo del servicio.

Asimismo, se advierte que el “Dictamen en minoría” propone que se establezca un límite máximo para la jornada diaria semanal de los trabajadores independientes, que garantice su descanso adecuado entre jornadas; mientras que, el “Dictamen por unanimidad” no establece regulación alguna sobre la jornada de estos trabajadores.

En relación a lo indicado, se observa cierta contradicción en el “Dictamen por unanimidad” al establecer como definición y característica del trabajador dependiente de Plataformas estar sujeto a una jornada laboral no menor de cuatro (04) horas diarias o veinte (20) horas semanales. Es decir, de su lectura permite considerar que únicamente forman parte de esta tipología de trabajadores quienes laboran de cuatro (04) horas diarias o veinte (20) horas semanales a más; sin embargo, luego indica que quienes trabajen menor de cuatro (04) horas diarias o veinte (20) horas semanales se consideran a tiempo parcial, de acuerdo al artículo 4 del Decreto Supremo N° 003-97-TR.

Además, se advierte una trascendental característica diferenciadora, al establecer el “Dictamen por unanimidad” una “Presunción de laboralidad” por el cual se considera que existe un vínculo laboral a plazo indeterminado, cuando concurren los siguientes supuestos:

1. Control por parte del titular de la plataforma digital de la prestación del servicio.
2. Integración del trabajador en la estructura organizacional y oferta de servicios de la empresa titular de la Plataforma.
3. Prestación del servicio bajo cierta duración y continuidad, aun cuando pudiera ser intermitente o pluriempleo.
4. Titularidad del software o equipamiento necesario para la prestación del servicio por la empresa que dirige la actividad.
5. Retribución por el servicio prestado, incluso variable o a través del cliente.
6. Subordinación a través de un soporte digital con el titular de la Plataforma.
7. Los demás que estipule el reglamento.

Al respecto, consideramos que tal regulación como está redactado no constituye – en rigor – una “presunción de laboralidad”; puesto que, se establece como exigencia para su

configuración que exista “subordinación” a través de un soporte digital con el titular de la Plataforma. Por tanto, al demostrarse que existe el elemento de subordinación, característico y determinante para la configuración de un vínculo laboral, ya no se estaría hablando de presunción de laboralidad alguna, sino la presencia de los elementos característicos de un contrato de trabajo.

Distinta es la estrategia normativa utilizada en el numeral 23.2 del artículo 23 de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, donde se establece que basta con la sola acreditación de la prestación personal de servicios para que se presuma la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado - salvo prueba en contrario -, lo cual efectivamente constituye una “Presunción de laboralidad”, al no ser necesario que se acredite *prima facie* el elemento de subordinación para que se considere un contrato de trabajo.

Sin perjuicio de lo indicado, es rescatable la intención del “Dictamen por unanimidad” al pretender que se establezca una “presunción de laboralidad”, lo cual estaría acorde con dispositivos legales existentes en otros países, como es el caso de la Ley 12/2021 en España, que reguló la presunción de laboralidad en el ámbito de las Plataformas, bastando solo que se presten servicios retributivos de reparto para que se presuma – *iuris tantum* - la existencia de un contrato de trabajo, salvo que se demuestre que el *rider* se encuentra en los supuestos de exclusión establecidos en el artículo 1.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Así, al margen de las posturas y diferencias existentes entre ambos Dictámenes, consideramos que es importante que se trate de regular este informal y precario escenario de trabajo, por lo menos la situación de los *riders*; pues, en nuestro país existe un significativo número de personas que prestan servicios en el marco de las Plataformas, sin que cuenten con regulación legal y mucho menos con protección alguna.

Por último, cabe precisar que, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, antes que el trabajo mediante Plataformas tenga el impacto que obtuvo a partir de la Pandemia por Covid 19, propuso analizar la problemática que enmarcaba esta coyuntura. Es así que, mediante la Resolución Ministerial N° 272-2019-TR publicada el 07 de noviembre del 2019, se creó el “Grupo de Trabajo de naturaleza temporal con el objeto de analizar la problemática sobre las condiciones de empleo de las personas que prestan servicios

en plataformas digitales y plantear recomendaciones sobre la misma.”, dando como resultado la emisión del Informe Final en el que se concluyó que los prestadores de servicios y las Plataformas se encuentran en una relación de trabajo.



CAPÍTULO II

Los casos de las personas que prestan sus servicios personales en Uber y PedidosYa en el Perú, durante los años 2019 - 2023

En este capítulo se realiza la descripción y caracterización de los métodos de negocio de las Plataformas Uber y PedidosYa (antes Glovo), identificando sus rasgos comunes, así como particularidades diferenciadoras de los servicios de chofer de taxi y repartidor. Concluyendo en la imperiosa necesidad de determinar la naturaleza jurídica de la prestación personal de servicios mediante las Plataformas Uber y PedidosYa en el Perú, al configurar un actual método precario de trabajo que tuvo un vertiginoso crecimiento durante los años 2019 – 2023.

1. La importancia de los casos Uber y PedidosYa

Se tomó en cuenta para este estudio las Plataformas de los casos Uber y PedidosYa (antes Glovo), referido el primero al servicio de transporte público de taxi, y el segundo referido al servicio de reparto o envío de productos, al ser las empresas o negocios icónicos y más populares que operan en nuestro país respecto a este tipo de negocio virtual (Boza & Briones, 2021, p. 66).

Más aún, si en el plano internacional o derecho comparado también vienen a ser los casos en los cuales se ha cimentando el debate respecto a determinarse si la prestación de servicios en éstos constituye de naturaleza autónoma o laboral, existiendo pronunciamientos favorables a ambas posiciones, en países como Chile, Italia, España, Reino Unido y Estados Unidos.

2. El Caso Uber

La empresa Uber en su página web¹¹ señala *“que es una empresa de tecnología. Usando su aplicación, los usuarios que necesitan transporte consiguen fácilmente encontrar socios conductores que ofrecen este servicio...”*, indicando que su servicio consiste en ofrecer una Plataforma tecnológica para que socios conductores (afiliados) se conecten fácilmente con usuarios que buscan viajes seguros y conductores confiables.

¹¹ Revisado en: <https://www.uber.com/es-CL/blog/que-es-uber/>

Asimismo, Uber indica que no es una empresa de transporte ni una aplicación de taxi, sino una empresa de Tecnología, al consistir una aplicación que conecta a socios conductores con usuarios que desean un conductor privado; es decir, facilita por medio de su aplicación que conductores privados encuentren personas que necesitan viajes seguros y confiables, así como, que usuarios se conecten con un conductor privado, quien lo lleva al destino que el desee.

Ello, a partir que Uber no emplea a ningún conductor y no es dueño de ningún auto, siendo dueño únicamente de una Plataforma tecnológica, la cual ofrece para que socios conductores aumenten sus rendimientos y para que usuarios encuentren conductores confiables y disfruten de viajes seguros.

2.1. Caracterización del caso Uber

Del revisado del Portal web de Uber (www.uber.com) y su aplicativo, se observa que la prestación personal del servicio de transporte público de taxi realizado mediante la Plataforma Uber, tiene las siguientes características principales:

- La Plataforma establece “recomendaciones” a los conductores para la prestación del servicio de taxi, los que les podrían ayudar a mejorar la experiencia en los viajes, como sugerir que lleven una buena presentación y que mantengan la maletera desocupada y ordenada, entre otros.
- La libertad del conductor afiliado de poder activar su usuario y desactivar cuando lo decida sin estar sujeto a horario, ni jornada de trabajo alguno.
- La posibilidad que el conductor afiliado acuerde o modifique directamente con el usuario o cliente final una nueva prestación del servicio o una más larga a lugar distinto; así como, que siga una ruta opcional a la recomendada por la plataforma Uber para llegar al mismo destino del servicio de viaje pactado.
- La unidad móvil afiliada se encuentra “monitoreada” a través de la activación del GPS en su móvil con el cual Uber mediante la Plataforma le indica la ruta más apropiada para llegar al destino del usuario.
- La Plataforma le mostrará al conductor afiliado la ubicación de los clientes quienes demandan o solicitan el servicio de taxi y que se encuentren más

cercanos a su ubicación, para que así éste pueda elegir cuales solicitudes aceptar y cuáles no, además de poder observar la ruta recomendada en la Plataforma por Uber (la cual puede seguir o no), y el mapa de la ciudad para una mejor orientación.

- Libertad del chofer afiliado de poder cancelar, rechazar o no aceptar un servicio solicitado.
- Se establece un propio método de pago, consistente en que Uber a través de tres variables (tarifa base, distancia y tiempo, incluyendo el costo del peaje) establece la tarifa del servicio prestado, tarifa final de la cual Uber recibe un porcentaje del 10% por la carrera o servicio de taxi prestado, mientras que el 90% pertenece al conductor afiliado.
- La Plataforma le muestra al cliente los datos del conductor afiliado y su unidad móvil para una mayor seguridad y confianza, así como la ubicación de la unidad móvil, la cual puede ser monitoreada por un tercero a quién el usuario puede enviar su ubicación.
- El servicio del conductor afiliado puede ser calificado por parte del usuario a través de una puntuación.
- El no ser – en todos los casos - el servicio de taxi el ingreso dinerario mensual principal del afiliado, sino secundario, es decir, constituir el trabajo complementario para obtener ingresos adicionales mensuales a los obtenidos por su trabajo principal.
- La no exclusividad de la afiliación a Uber como única Plataforma de conexión con clientes o usuarios que soliciten el servicio de taxi, al tener los choferes la posibilidad de estar afiliados y conectados simultáneamente con otras Plataformas de servicios de taxi.
- La existencia de requisitos para ser conductor en la Plataforma Uber, consistentes en tener 21 años de edad como mínimo, SOAT, certificado de antecedentes penales (físico o electrónico), el haber pasado un Test de Confianza a través de una Prueba Psicológica, y su validación presencial final con toma de fotografía actual para perfil en los centros de atención para que los usuarios lo reconozcan cuando preste el servicio.
- La existencia de requisitos mínimos para los vehículos, como son que el vehículo registrado en la aplicación deberá tener en todo momento menos de 10 años de antigüedad en las categorías Uber X y Uber Van y modelo sedan

o camioneta de máximo 5 años de antigüedad en la categoría Uber Black (contados a partir de la fecha que figura en el SOAT), excelentes condiciones mecánicas y estéticas, no señalética de taxi (casquete o bandas reflectivas).

- Contar con la cobertura de Pacífico Seguros desde el momento que aceptó un servicio de viaje, durante la prestación del servicio hasta su culminación cuando el pasajero baja del vehículo.

2.2. Método de negocio

De lo mencionado se advierte que Uber consiste en el servicio cimentado en una Plataforma, referido a la interacción entre usuarios o clientes que solicitan el servicio de taxi o transporte público y choferes afiliados que ofrecen y prestan el referido servicio, con la finalidad que los primeros puedan conectarse con los segundos y se concrete un servicio de taxi, el cual se encuentra supeditado a un estándar en la prestación del mismo, con ciertas formalidades o reglas establecidas para su ejecución, a partir de la información establecida en la propia Plataforma o aplicación de Uber (APP), así como, en su página web www.uber.com.

En relación a ello, el Instituto Peruano de Economía (IPE) en el “Informe Final. Impacto de las plataformas digitales en la economía peruana”, elaborado para la Sociedad de Comercio Exterior del Perú (COMEX) en el mes de agosto del 2023, plasma el método de negocio de las Plataformas de movilidad urbana, en la que se encuentra Uber (Ver figura 01).

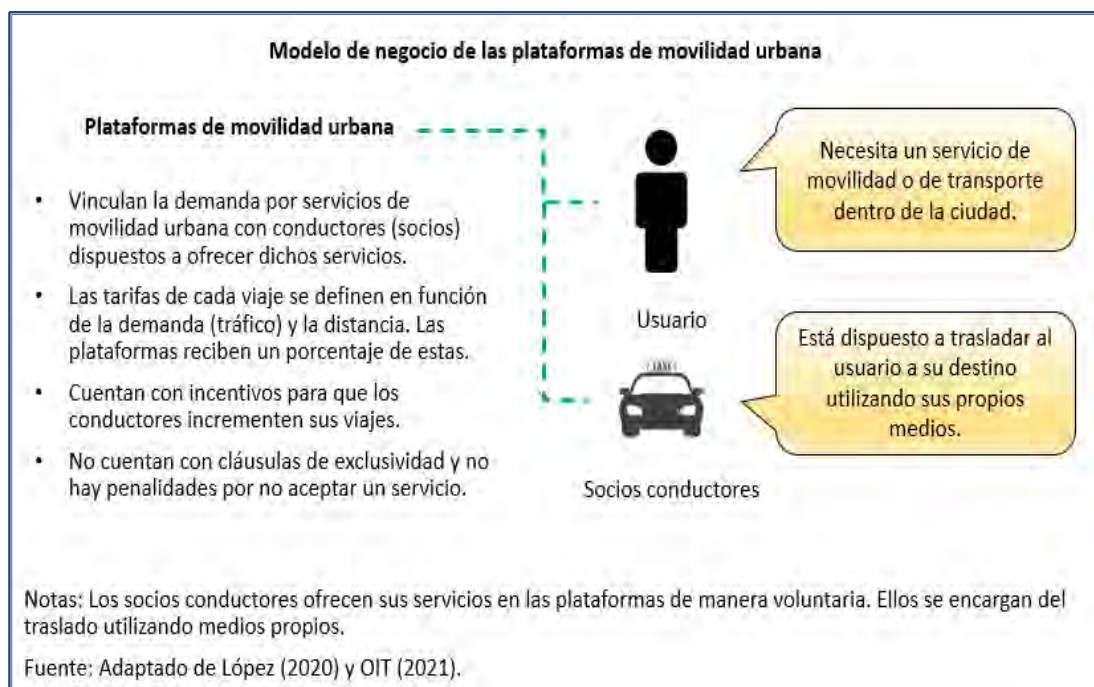


Figura 01. Modelo de negocio de las plataformas de movilidad urbana (IPE, 2023)

3. El Caso PedidosYa (antes Glovo)

Cimentado en una Plataforma, referido al servicio de reparto, envío de bienes o delivery, mediante el *app* de Pedidos Ya (antes Glovo) y sus formalidades de afiliación, el cual se encuentra supeditado a un estándar en la prestación del mismo, con ciertas reglas establecidas para su ejecución, a partir de la información establecida en la propia Plataforma o aplicación de PedidosYa (anteriormente de Glovo), así como, en su página web www.pedidosya.com.pe y www.glovoapp.com.es.

3.1 Caracterización del caso PedidosYa

Se observa de los Portales web de Glovo (www.glovoapp.com) y PedidosYa (www.pedidosya.com.pe) y de sus aplicativos, que la prestación del servicio de reparto realizado mediante la Plataforma PedidosYa, también tiene características tanto de autonomía y ciertos rasgos de dirección, como es de verse a continuación:

- Flexibilidad en el horario de trabajo a elección del afiliado, con la libertad de elegir desde donde se conecta y aceptar o no los pedidos solicitados por los usuarios.
- Tener una motocicleta, bicicleta o automóvil para la prestación del servicio de reparto la cual puede cambiar sin previo aviso a PedidosYa, y sin que sea de propiedad de este.
- Tener operativo el móvil con GPS activado al momento y durante la prestación del servicio de reparto, estando conectado el usuario con el Glover afiliado para que lo pueda seguir en tiempo real y comunicarse con él por cualquier duda, modificación o cancelación del servicio.
- El afiliado cuenta con una batería externa, un soporte móvil y una mochila que le otorga la Plataforma como porta artículos de hasta 9kg de peso y con un volumen de 40x40x30cm donde se guardarán los productos en el trayecto desde el establecimiento o lugar donde se recogió el artículo hasta su destino de entrega. Precio de la mochila que es descontado al afiliado de sus primeros servicios de reparto, siendo que tal monto descontado se recupera al momento que el afiliado devuelve el material.
- El afiliado que acepta el servicio realiza la compra del artículo en nombre del usuario, o recoge el artículo desde la ubicación indicada por el usuario y lo entrega en el lugar y a quién indique también el usuario.
- Desde la aplicación o Plataforma una vez que el usuario solicita el servicio de reparto, ésta lo pone en contacto con los riders o afiliados, que actúan como mensajeros.
- Cualquier devolución o queja sobre el producto se realizará directamente en el comercio local por parte del consumidor o usuario, sin involucrar a la Plataforma, ni al afiliado quién prestó el servicio.
- Una vez que se hace uso de la Plataforma el usuario tiene la opción de calificar el servicio realizado por el afiliado o rider, el cual se hace en la misma Plataforma.
- La no exclusividad de la afiliación a la Plataforma, al tener la posibilidad de estar afiliado simultáneamente a otras también de servicios de reparto y mensajería.
- No ser - en todos los casos - el servicio de reparto el ingreso dinerario mensual principal del afiliado, sino secundario, o constituir el trabajo

complementario para obtener ingresos adicionales mensuales a los conseguidos por su trabajo principal, entre otros.

- Ser mayor de 18 años de edad para poder ser afiliado como repartidor, además el llenado de un formulario y acudir a sus centros de atención para que en menos de 24 horas empiece a colaborar con el servicio de reparto.
- El pago de los servicios de reparto prestados por el afiliado lo realiza a través de una transferencia bancaria al final del mes, en razón al número de repartos realizados y las horas de duración, con ciertos pluses por servicios y bonos, lo ocasionando que lo ganado por pedido suba, como es cuando está lloviendo.
- El método de pago se realiza a través de la aplicación o de la web y solo se realiza una vez realizado el servicio. El afiliado pedirá al usuario que firme la entrega y en ese momento se procede a cobrarle por el servicio y la compra realizada ya por la Plataforma, en caso hubiese sido ese el servicio prestado, ya sea mediante el descuento automático en la tarjeta de crédito/debido del usuario o el pago en efectivo directo al afiliado quién realiza el pago a la Plataforma.
- El contar con un seguro que cubre la pérdida o daños del artículo del pedido de reparto solicitado.
- Los precios se basan en función a la distancia del establecimiento y del tiempo de duración del pedido tarifado por la Plataforma.
- Se establece un tiempo de demora de la entrega en menos de una hora de aceptado el servicio de reparto.
- Tener la posibilidad de comunicarse con PedidosYa para la solución de inconvenientes o dudas en la prestación del servicio.
- Tener publicidad visible de PedidosYa en la caja donde lleva los productos, entre otros.
- La empresa obtiene ingresos económicos que le sostienen financieramente, a partir de los acuerdos comerciales con los establecimientos, tiendas y comercios asociados, no de los pagos de los usuarios por el servicio de reparto.

3.2 Método de negocio

De lo mencionado se advierte que PedidosYa consiste en el trabajo cimentado en una Plataforma, referido a la interacción entre usuarios o clientes que solicitan el servicio de mensajería, reparto o delivery, y riders afiliados que ofrecen y prestan el referido servicio, con la finalidad que los primeros puedan conectarse con los segundos y se concrete el servicio, el cual se encuentra supeditado a un estándar en la prestación del mismo, con ciertas formalidades o reglas establecidas para su ejecución, a partir de la información establecida en la propia Plataforma o aplicación de PedidosYa (APP), así como, en su página web www.pedidosya.com.pe.

Al respecto, el Instituto Peruano de Economía (IPE) en el “Informe Final. Impacto de las plataformas digitales en la economía peruana”, elaborado para la Sociedad de Comercio Exterior del Perú (COMEX) en el mes de agosto del 2023, grafica el método de negocio de las Plataformas de delivery, en la que se encuentra PedidosYa (Ver figura 02).

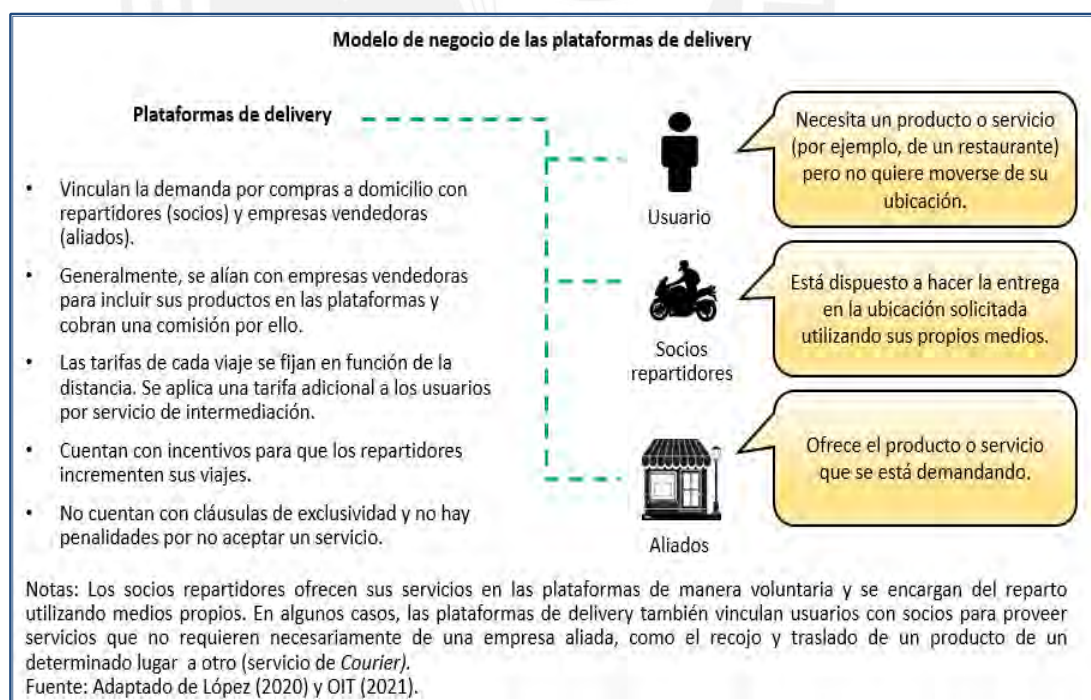


Figura 02. Modelo de negocio de las plataformas de delivery (IPE, 2023)

4. Similitudes y particularidades de los servicios de chofer de taxi en la Plataforma Uber y de repartidor o delivery en la Plataforma PedidosYa

Ahora bien, una vez identificadas las características propias de los métodos de negocio de los casos Uber y PedidosYa en el marco de las Plataformas, podemos identificar los siguientes rasgos comunes o similitudes y particularidades diferenciadoras:

4.1. Características comunes o similares entre los casos Uber y PedidosYa

1. Cimentados en una Plataforma en la que interactúan usuarios o clientes que solicitan un servicio y los afiliados de la Plataforma que ofrecen y prestan el referido servicio.
2. El afiliado debe contar con un medio de transporte para la prestación del servicio.
3. Flexibilidad en el horario de trabajo a elección del afiliado, al tener la libertad de elegir desde donde se conecta y aceptar o no los pedidos solicitados por los usuarios, sin que exista una penalidad por la no aceptación y/o rechazo.
4. El afiliado debe tener operativo su móvil con GPS activado para que cuando un cliente solicite un servicio, la Plataforma lo ponga en contacto con los afiliados que se encuentren conectados y ofrecen la ejecución del servicio. Siendo que, de aceptarse la ejecución del servicio, el afiliado debe continuar con el GPS activado desde el inicio y durante la ejecución del mismo, para que ambos estén conectados, se puedan seguir en tiempo real y comunicarse por cualquier duda, modificación o cancelación del servicio.
5. La Plataforma le muestra al afiliado la ubicación de los clientes quienes demandan o solicitan un servicio y que se encuentren más cerca de su ubicación, para que así éste pueda elegir cual solicitud aceptar y cuáles no.
6. El usuario tiene la opción de calificar el servicio realizado por el afiliado, lo cual se hace en la misma Plataforma.
7. La no exclusividad de la afiliación a una Plataforma, al tener el prestador del servicio la posibilidad de estar afiliado simultáneamente a otras Plataformas.
8. La Plataforma es la encargada de determinar la tarifa, costo o precio del servicio en función de la distancia antes de su ejecución.
9. El afiliado tiene la libertad de decidir si sigue una ruta opcional a la recomendada

por la Plataforma para llegar al mismo destino del servicio pactado.

10. La Plataforma cuenta con un seguro que cubre los daños ocasionados al cliente por la prestación defectuosa del servicio.
11. La Plataforma asume el costo de la publicidad de su *app*, a través del cual ofrece un servicio estándar que será ejecutado por los afiliados.

4.2. Particularidades del caso Uber

1. Plataforma que permite la interacción entre usuarios o clientes que solicitan el servicio de taxi o transporte público con choferes afiliados que ofrecen y prestan el referido servicio, con la finalidad que los primeros puedan conectarse con los segundos y se concrete un servicio de taxi.
2. El afiliado debe contar con un automóvil propio o alquilado, que tenga SOAT vigente para la prestación del servicio, el cual se encuentra registrado en la Plataforma (sin que sea de propiedad de Uber).
3. La Plataforma establece “recomendaciones” para la prestación del servicio de taxi, a fin de mejorar la experiencia en los viajes, sin que sean de obligatorio cumplimiento por los afiliados.
4. El conductor afiliado tiene la posibilidad de acordar directamente con el usuario o cliente final un nuevo servicio o modificarlo a uno más largo o lugar distinto.
5. La Plataforma establece el método de pago, consistente en tres variables (tarifa base, distancia y tiempo, incluyendo el costo del peaje) que fijan la tarifa o costo del servicio prestado, de la cual la Plataforma recibe el 10%, mientras que el 90% pertenece al conductor afiliado.
6. El afiliado cuenta con la cobertura de Pacífico Seguros desde el momento que se está conectado a la Plataforma y se aceptó un servicio, durante la prestación del servicio de viaje hasta su culminación cuando el cliente se baja del vehículo.

4.3. Particularidades del caso PedidosYa

1. Plataforma que permite la interacción entre usuarios o clientes que solicitan el servicio de mensajería, reparto o delivery y riders afiliados que ofrecen y prestan el referido servicio, con la finalidad que los primeros puedan conectarse con los

segundos y se concrete el servicio.

2. El afiliado debe contar con una motocicleta, bicicleta, scooter u otro medio de transporte para la prestación del servicio de reparto, la cual puede cambiar sin previo aviso a PedidosYa y sin que sea de su propiedad.
3. El afiliado recibe equipos otorgados temporalmente por la Plataforma para la prestación del servicio, los cuales cuentan con publicidad visible de PedidosYa (caja donde lleva los productos) y que el precio de los mismos es descontado al afiliado de sus primeros servicios de reparto, siendo que tal monto descontado se recupera al momento que el afiliado devuelve el material.
4. La posibilidad que el rider que aceptó el servicio realice la compra o recojo de un artículo por encargo del usuario, para ser entregado en un lugar indicado.
5. El pago de los servicios de reparto prestados por el afiliado lo realiza la Plataforma a través de una transferencia bancaria al final del mes, en razón al número de repartos realizados y las horas de duración, con ciertos pluses y bonos.
6. La Plataforma cuenta con un seguro que cubre la pérdida o daños del artículo del pedido de reparto solicitado.
7. Los precios del servicio se basan en función a la distancia del establecimiento y del tiempo de duración del pedido tarifado por la Plataforma, al cual se aplica una tarifa adicional por el servicio de intermediación.
8. La Plataforma establece un tiempo de demora de ejecución del reparto una vez aceptado el servicio por el afiliado.
9. El cliente o usuario tiene la posibilidad de comunicarse con PedidosYa para la solución de inconvenientes o dudas en la prestación del servicio.
10. La Plataforma ofrece incentivos a los riders para que incrementen sus viajes en ciertos horarios o situaciones.
11. La empresa se sostiene financieramente de los acuerdos comerciales con los establecimientos, tiendas y comercios asociados.

5. El constante crecimiento de servicios mediante las plataformas digitales Uber y Glovo en el Perú durante los años 2019 – 2023, y la imperiosa necesidad de determinar la naturaleza jurídica de la prestación personal de servicios en este método de negocio

En principio, es menester precisar que, de acuerdo a la Encuesta Permanente de Empleo del Instituto Nacional de Estadísticas e Informática (INEI) tan solo en Lima Metropolitana, durante el trimestre setiembre, octubre y noviembre del año 2020, unas cuarenta y seis mil (46,000) personas se dedicaron al servicio de reparto (delivery), lo que significa nueve mil (9,000) más en comparación al máximo alcanzado en el mismo trimestre del año 2019; es decir, el empleo en el sector de reparto a domicilio se incrementó en un 98% entre el 2019 y el 2020 (Fairwork, 2023).

Asimismo, de acuerdo a los datos de Touch Task en el Perú el servicio de delivery creció en un doscientos cincuenta por ciento (250 %) durante la pandemia del COVID-19 (Gestión, 2021)¹²; mientras que, el servicio de movilidad mediante Plataformas se contrajo (Forbes Perú, 2021)¹³.

Por su parte, el Informe Final denominado “El impacto de las plataformas digitales en la economía peruana” elaborado por el Instituto Peruano de Economía (IPE) para la Sociedad de Comercio Exterior del Perú en agosto del 2023 (IPE, 2023), indica que en el 2022 cerca de cuatro ciento seis mil (406,000) usuarios utilizaban, tanto Plataformas de movilidad urbana como de delivery.

Asimismo, IPE (2023) indica en el referido Informe que ciento treinta y tres mil (133,000) personas fueron socios o afiliados que utilizaron activamente las Plataformas de movilidad urbana o taxi y de reparto o delivery en el Perú en el año 2022, lo que equivale al uno punto ocho por ciento (1.8 %) de los trabajadores independientes del país.

Siendo que, entre los años 2020 al 2022, el número de afiliados o socios de las

¹² Revisar en: <https://gestion.pe/economia/servicio-de-delivery-en-peru-crecio-250-durante-la-pandemia-nndc-noticia/#:~:text=Actualizado%20el%2009%2F02%2F2021,recursos%20humanos%2C%20marketing%20y%20ventas>

¹³ Revisar en: <https://forbes.pe/red-forbes/2021-11-25/regulacion-de-las-apps-de-delivery-flexibilidad-versusprecariedad-laboral/>

Plataformas de movilidad urbana o servicio de taxi aumentó de cincuenta y cuatro mil (54,000) a ciento once mil (111,000); mientras que, en las Plataformas de delivery o servicio de reparto aumentó de once mil (11,000) a treinta y un mil (31,000) socios.

De otro lado, IPE (2023) señala que entre los años 2021 y 2023, las razones por las que las personas se afiliaron a las Plataformas, tanto de transporte urbano como de delivery, fueron:

- i. Querían ser independientes.
- ii. Por necesidad económica.
- iii. Obtener ingresos más altos.
- iv. No encontró otro trabajo.
- v. otro motivo.

Siendo el deseo de ser independiente el motivo predominante que originó la decisión de las personas para afiliarse a una Plataforma y prestar el servicio de taxi o reparto, equivalente al treinta y cinco por ciento (35%); mientras que, el veinticinco por ciento (25%) lo hizo por necesidad económica y solo el veintidós por ciento (22%) para obtener ingresos más altos.

Es a razón de ello que, el ochenta y cinco por ciento (85%) de los afiliados a las Plataformas se consideran a sí mismos trabajadores independientes; mientras que, solo el doce por ciento (12%) se considera un trabajador dependiente y que la Plataforma es su empleador cuando utiliza la *app* para generar ingresos económicos.

Asimismo, un dato importante es que en el año 2023 continúa predominando el porcentaje de afiliados que perciben a las Plataformas como su actividad principal en comparación a los que la perciben como una actividad complementaria. Ello, pues, un cincuenta y dos por ciento (52%) de socios conductores consideran a la Plataforma como su actividad principal, y un cuarenta y ocho por ciento (48%) la considera como una actividad complementaria; mientras que, un cincuenta y nueve por ciento (59%) de socios repartidores consideran a la Plataforma como su actividad principal, y un cuarenta y uno por ciento (41%) como su actividad complementaria (IPE, 2023).

Sin embargo, en sentido contrario, hubo un aumento del porcentaje de socios que cuentan con otra fuente de ingreso adicional aparte de las Plataformas. Ello, pues, los afiliados del servicio de movilidad con una fuente adicional de ingresos aumentaron del cuarenta y siete por ciento (47%) al sesenta y tres por ciento (63%), y los socios del servicio de delivery aumentó del cuarenta y tres por ciento (43%) al cincuenta y cinco por ciento (55%).

De lo expuesto se advierte que, la razón por la que disminuyó el número de afiliados que perciben a las Plataformas como su actividad principal, es porque aumentó la cantidad de socios que cuentan con otra fuente de ingreso adicional aparte de la Plataformas, debido a la reapertura de la economía y la superación progresiva de la crisis sanitaria por el Covid 19.

En relación a ello, el cuarenta y cinco por ciento (45%) de repartidores y el treinta y siete por ciento (37%) de socios conductores no cuentan con otra fuente de ingreso aparte de las Plataformas, lo que equivale a cerca de cincuenta y cinco mil 55,000 personas en el 2022 que dependen exclusivamente de las Plataformas para generar ingresos.

En ese sentido, teniendo en cuenta que en el año 2022 a nivel nacional había cerca de ochocientas mil (800,000) personas desocupadas o sin empleo, se estima que el modelo económico de las Plataformas habría contribuido a una reducción del seis por ciento (6%) en el desempleo en el Perú.

Es así que, en el año 2023 los afiliados a las Plataformas de transporte urbano o taxi y de delivery o reparto consideran que las características más valoradas o beneficiosas para ellos del servicio que prestan mediante el modelo de económico de las Plataformas, son principalmente la flexibilidad de horarios y la autonomía en su trabajo.

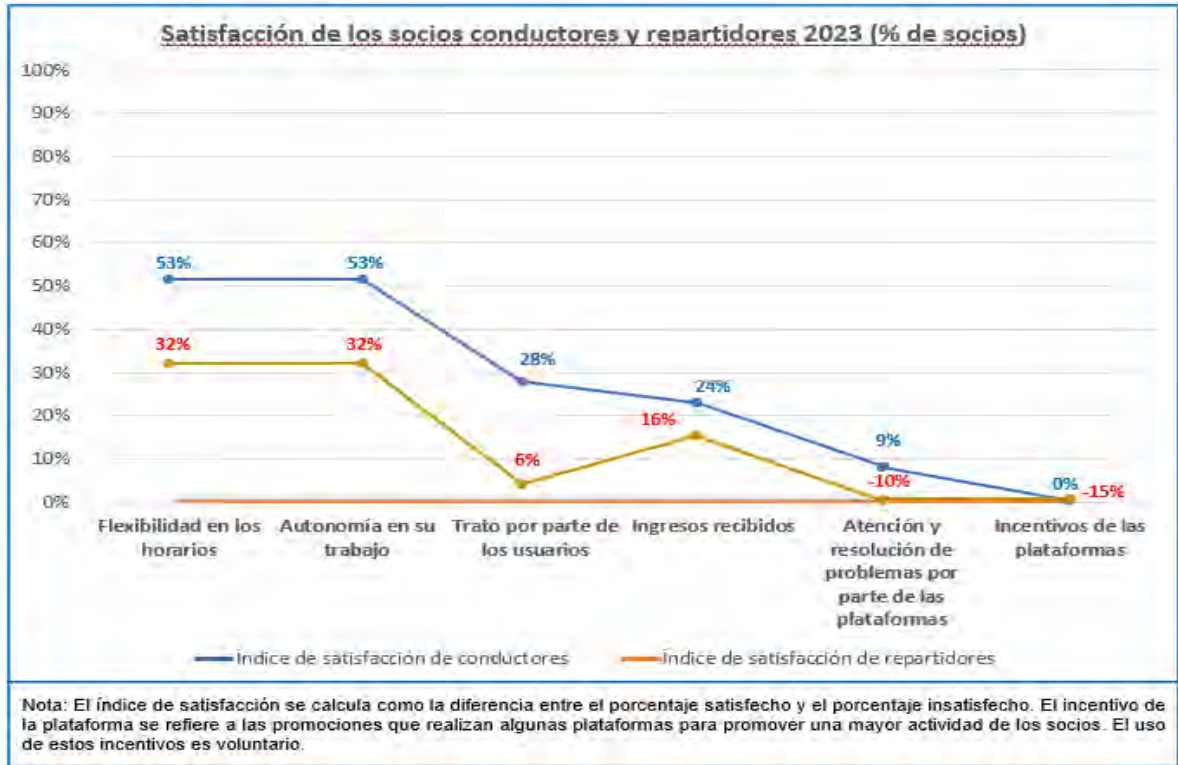


Figura 03. Índice de satisfacción de los socios conductores y repartidores 2023 (IPE, 2023)

De otro lado, según Dinegro Martínez (2021), de la encuesta realizada a prestadores de servicios mediante Plataformas de reparto o delivery en nuestro país, en el periodo febrero a octubre de 2019, los accidentes que los riders usualmente padecieron son el choque de sus medios de transporte con el que prestan el servicio (40%), el robo (33%), el atropello (17%) y otros (10%).

Asimismo, de la encuesta realizada a quinientos (500) prestadores de servicios mediante Plataformas de reparto o delivery en el periodo del 23 de noviembre al 19 de diciembre de 2020 (Dinegro Martínez, 2021), se observa que el treinta por ciento (30%) de encuestados prestaban servicios en más de un aplicativo, de los cuales veintiocho por ciento (28%) trabajaban en Glovo (ahora PedidosYa); mientras que, el treinta y seis por ciento (36%) prestaban servicios únicamente en Glovo.

De todo ello se evidencia que el modelo económico y de negocio de las Plataformas es de suma importancia en el país, tanto en la economía nacional por tener un impacto de 5.5 mil millones de soles, equivalente al cero punto cincuenta y nueve por ciento

(0.59%) del PBI, como desde el punto de vista social por involucrar de manera directa a dos millones (2'000,000) de usuarios y ciento treinta y tres mil (133,000) afiliados a las Plataformas, generando puestos de trabajo en beneficio de las personas desempleadas y sub empleadas.

Es a partir del visible impacto de las Plataformas en nuestra economía y sociedad, sin que exista regulación del servicio que se presta en estas, lo que originó que en nuestro país se realicen investigaciones académicas (trabajos de tesis) respecto al estudio de determinar la naturaleza jurídica de la prestación personal de servicios en las Plataformas, ya sea en el servicio de taxi, de reparto o ambos.

Así, Mercado Gonzáles (2017) analizó la prestación de servicios personales de taxi mediante la Plataforma Uber e indicó que, si bien en el Perú no se cuenta con regulación al respecto, se encontraron indicios sustentados en el principio de primacía de la realidad que demuestran la configuración de una relación laboral y no de un contrato de colaboración empresarial o de naturaleza mercantil, por la particularidad que el prestador del servicio no actúa por cuenta propia, sino ajena.

Bustamante (2019) analizó las Plataformas de los sectores transporte, alojamiento y reparto de alimentos en nuestro país e indica que los requisitos de prestación personal de servicios, remuneración y subordinación han de entenderse no en un contexto desfasado, sino en un proceso de interpretación más flexible, a partir de lo cual concluyó en la existencia de una relación de naturaleza laboral entre los prestadores del servicio y las Plataformas.

Asimismo, Narbaiza & Hermenegildo (2019) y Agurto (2020) analizan los servicios personales de taxi en la Plataforma Uber y de reparto mediante Plataformas, respectivamente, concluyendo que en ambos se identificaron elementos de una relación laboral, por prestar servicios dependientes y no autónomos, siendo necesario una normativa propia que les reconozca beneficios laborales mínimos.

Por su parte, Teresita Ramírez (2020) identifica a la pérdida del espacio como referente laboral, la evaporización del elemento temporal y la acentuación del resultado en toda prestación personal, como los tres elementos característicos y predominantes del

fenómenos de la digitalización del Empleo en el marco de las Plataformas, a partir de los cuales concluye que en el marco de los nuevos indicios de laboralidad de la jurisprudencia comparada, existen suficientes elementos para determinar la laboralidad de la relación contractual entre los repartidores y la Plataforma del servicio de delivery. Determinando Ramírez en su investigación que la prestación personal de servicios de delivery mediante Plataformas constituiría en uno de naturaleza subordinada, estando así el afiliado a la Plataforma sujeto a un contrato de trabajo.

Como se observa, su investigación sustancialmente se limita a analizar el caso de los prestadores de servicios personales de delivery en Plataformas, no haciendo mención al caso de los prestadores del servicio de taxi.

Asimismo, Nieto & Pérez (2021) concluyó que existe relación significativa entre el reconocimiento del trabajo en Plataformas y, tanto la efectividad de las inspecciones laborales como infracciones laborales, recomendando que se implementen normas que prevean los trabajos mediante Plataformas y una efectiva inspección laboral en procura de proteger el principio de la dignidad humana relacionada con el derecho del trabajo.

Balboa (2021) analizó la prestación de servicios mediante Plataformas del sector transporte y del sector delivery, concluyendo que, si bien la legislación laboral peruana actual resulta insuficiente para proteger a los trabajadores en la *on demand economy*, en el marco del principio de primacía de la realidad, se hallaron suficientes indicios de laboralidad en la prestación de servicios por cuenta ajena que corroboran la existencia de un vínculo laboral.

Asimismo, en sentido distinto a sus conclusiones, Balboa recomienda que se establezca en la legislación peruana el reconocimiento de una nueva categoría de trabajadores autónomos que tienen rasgos de dependencia, denominados trabajadores parasubordinados o trabajadores autónomos económicamente dependientes en el derecho comparado, a fin de garantizar condiciones laborales mínimas a los prestadores de servicios que se encuentren en la zona gris entre subordinados y autónomos.

De otro lado, Medina (2021) analizó la prestación de servicios personales mediante Plataformas, concluyendo que la subordinación, como elemento esencial del contrato de

trabajo producto del sistema de producción industrial en el que se enmarca nuestra actual legislación, resulta insuficiente frente al nuevo modelo económico productivo de las Plataformas, resultando dificultoso que se configure propiamente la existencia de un contrato de trabajo, a pesar que estos prestadores de servicios debieran contar con protección de derechos laborales fundamentales mínimos.

Asimismo, Medina recomienda que se regule legislativamente un régimen laboral especial del trabajador con autodeterminación restringida de las Plataformas de trabajo para los prestadores de servicios personales de reparto, que garantice derechos laborales fundamentales y el trabajo decente, a través de una interpretación amplia de la subordinación jurídica establecida en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, considerando los indicios de laboralidad establecidos en la Recomendación 198 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Además, Espinoza (2022), al igual que Warthon (2022), analizaron la prestación de servicios de los riders, concluyendo que existe una relación laboral al identificarse nuevos y suficientes rasgos de laboralidad en el marco del negocio de la Plataformas, los cuales deben ser regulados procurando su protección por el derecho del trabajo, a fin de no seguir precarizando el servicio.

Así también, existen opiniones de juristas y en la jurisprudencia extranjera, como es en España, Brasil, Chile, entre otros, donde opinan sobre la relación existente entre las empresas propietarias de las Plataformas y los prestadores del servicio (los afiliados). Siendo que, en el plano local, quién ha hecho pública su opinión al respecto es el Magistrado de la Corte Suprema Toledo Toribio (2018)¹⁴, quien señala que en el marco de las Plataformas los cánones tradicionales del derecho del trabajo referidos a los rasgos de subordinación no pueden ser tomados en cuenta; sin embargo, indica que existen nuevos indicios de laboralidad derivados de la digitalización, que en estos casos deben tomarse en cuenta para determinar si el afiliado es un trabajador subordinado a quien le corresponde, por ende, todos los derechos laborales; o si se trata de un trabajador autónomo.

¹⁴ Entrevista llevada a cabo por Paul Herrera Guerra en el Diario Oficial del Bicentenario "El Peruano", el 13 de diciembre de 2018.

De ello se advierte que, en la Academia existe interés en regular este vacío normativo y problemática sobre la identificación de la naturaleza o categoría jurídica de la prestación personal de servicios de taxi y de reparto mediante Plataformas. Ello, pues, si bien existe jurisprudencia y marco legal en el derecho comparado, esta no es uniforme, considerándose en unos casos como subordinada y en otros como autónoma e independiente, con la finalidad de reconocerse la protección de ciertos derechos.

De otro lado, debido a la cada vez mayor relevancia del servicio personal que se presta en la industria de las Plataformas, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo propuso analizar la problemática que enmarcaba esta coyuntura, a través de la creación del “Grupo de Trabajo de naturaleza temporal con el objeto de analizar la problemática sobre las condiciones de empleo de las personas que prestan servicios en plataformas digitales y plantear recomendaciones sobre la misma.”, el cual emitió un Informe Final concluyendo que los prestadores de servicios y las Plataformas se encontrarían en una relación de trabajo.

También resulta revelador que en el Congreso de la República existen hasta la fecha diecisiete (17) Propuestas Legislativas sobre el negocio de las Plataformas, estableciéndose en unos casos el reconocimiento de un contrato de trabajo; mientras que, en otros, una prestación de servicios autónomo, pero con el otorgamiento de ciertos derechos laborales.

Variedad y contradictorios criterios recogidos entre las propuestas legislativas que manifiestan lo controvertido del asunto y su necesaria identificación en beneficio, tanto del Estado como de la población, al estar inmiscuidos los prestadores del servicio personal, los clientes y la Plataforma.

Siendo así, y al observarse que en las características comunes de los casos Uber y Pedidos Ya existen rasgos de autonomía, como son: i) No estar sujetos a un horario ni jornada de trabajo; ii) Ser propietarios de sus herramientas de trabajo; iii) Tener libertad de afiliación y desafiliación; iv) La posibilidad de elegir/aceptar o cancelar los servicios que quiere prestar sin que se le sea impuesto por la Plataforma, entre otros; además de dirección como son: i) Estar sujeto a ciertas reglas a cumplir como servicio estándar de la Plataforma; ii) El pago del número de servicios prestados por la Plataforma y no

directamente por el usuario final; iii) Cumplir requisitos mínimos para poder ser afiliado a la Plataforma, entre otros; se evidencia que existe una impetuosa necesidad en definirse plenamente si la prestación de servicios a partir de Plataformas o *apps*, son de naturaleza absolutamente autónoma, laboral, autonomía compleja relativizada con ciertos rasgos de dirección u otro tipo de autónomo.



CAPÍTULO III

Naturaleza jurídica autónoma compleja o con independencia reducida de la prestación personal de servicios realizada mediante las plataformas virtuales Uber y PedidosYa

En este capítulo se desarrolla la herramienta del Test de Laboralidad con el cual se identifica la existencia de subordinación y, por ende, un contrato de trabajo; además, se realiza un detallado análisis de las características comunes existentes entre los servicios de taxi y de delivery, en el marco de las plataformas virtuales Uber y PedidosYa (antes Glovo), respectivamente, concluyéndose en que la prestación personal de servicios en dicho contexto es de naturaleza jurídica autónoma compleja o con independencia reducida, debiendo formar parte del objeto de protección por el derecho social y los derechos fundamentales. Además, se indica que es posible que existan trabajadores sujetos a vínculo laboral o autónomos en este método de negocio, en razón a las características y particularidades existentes en el desarrollo de los servicios.

1. El Test de Laboralidad como herramienta para la identificación de la existencia de subordinación

Debido a los constantes cambios en los sistemas productivos y métodos de negocio a través del tiempo, ha ocasionado que existan casos en los que la identificación de la existencia de un contrato de trabajo sea “complicada”; en tanto, que el elemento característico de subordinación se encuentra menos visible o no es evidente, por las particularidades de la prestación del servicio y su relación con el empleador.

Es en respuesta a estos casos complejos o dúctiles de calificación jurídica de la naturaleza de la prestación personal del servicio en nuevas formas de trabajo, que surgió la herramienta del “Test de Laboralidad”, con la finalidad de hacer posible que aquellas relaciones novedosas, atípicas o híbridas encajen en la aplicación del Derecho del Trabajo, con la identificación del elemento de subordinación (Sanguinetti, 2023).

Para ello, el Test de Laboralidad hace uso o se agencia de los indicios y elementos de juicio que existan o surjan en el ámbito que se presta el servicio o se realiza el trabajo.

Indicios o rasgos de laboralidad que se han generado con el devenir del tiempo en respuesta a las nuevas formas de trabajo, siendo recogidos los tradicionales indicios en el numeral 13 de la Recomendación N° 198 de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) sobre la relación de trabajo del año 2006, consistentes en:

- ✓ El trabajo se realice según las instrucciones y bajo el control de otra persona.
- ✓ La integración del trabajador en la organización de la empresa.
- ✓ El trabajo sea efectuado única o principalmente en beneficio de otra persona.
- ✓ Deba ser ejecutado personalmente por el trabajador.
- ✓ El trabajo se realice dentro de un horario determinado, o en el lugar indicado o aceptado por quien solicita el trabajo.
- ✓ El trabajo sea de cierta duración y tenga cierta continuidad.
- ✓ Se requiera la disponibilidad del trabajador.
- ✓ El suministro de herramientas, materiales y maquinarias por parte de la persona que requiere el trabajo.
- ✓ El pago de una remuneración periódica al trabajador, la cual incluye pagos en especie tales como alimentación, vivienda, transporte, u otros.
- ✓ La remuneración constituya la única o la principal fuente de ingresos del trabajador.
- ✓ El reconocimiento de derechos como el descanso semanal y las vacaciones anuales.
- ✓ La parte que solicita el trabajo pague los viajes que ha de emprender el trabajador para ejecutar su trabajo.
- ✓ La inexistencia de riesgos financieros para el trabajador.

Además, en el marco del nuevo método de negocio de Plataformas cimentado en la *On demand economy*, en el que las empresas titulares de las Plataformas sostienen que únicamente son meras intermediadoras entre los prestadores del servicio (oferta) y los clientes finales o usuarios de la Plataforma (demanda), y que el trabajo realizado por aquellos es netamente autónomo, han surgido nuevos indicios de laboralidad a partir de la doctrina y jurisprudencia, con la finalidad de poder identificar la existencia de rasgos de subordinación en este tipo de trabajo. Así, Todolí (2018a) indica los siguientes nuevos indicios de laboralidad aplicables a las empresas del nuevo modelo organizativo de la *Gig Economy*:

- ✓ La reputación *online*, a través del cual la calificación o evaluación de la eficiencia, eficacia y calidad de los trabajadores es realizado no por la empresa, sino por los clientes finales en favor de quienes se prestó el servicio.
- ✓ La propiedad de la información, a partir del cual el empresario controla y administra la información del negocio, como son los datos de los clientes, precios, calidad del servicio prestado, entre otros, sin que estos tengan soporte físico, sino en una base de datos virtual.
- ✓ Capacidad de crecimiento del negocio, en el entendido que el trabajador que presta el servicio final no tiene la posibilidad de crecimiento o desarrollo empresarial, al aportar solo la mano de obra.
- ✓ *Know-how*, a partir del cual es el empresario quien aporta y es el propietario del conocimiento del método de negocio, siendo el trabajador únicamente quien recibe el conocimiento del negocio para su ejecución.
- ✓ La ajenedad de la marca, a partir del cual el trabajador que presta el servicio final lo realiza “a nombre de la empresa”, no a nombre propio por no ser propietario de la marca; mientras que, el cliente final o usuario identifica a la Plataforma como quien le prestó el servicio, por ser está la propietaria de la marca en el mercado.

Así, la interpretación de los hechos e indicios circulantes en la prestación del servicio deben ser analizados en el entorno del método de negocio. Ello, pues, *la presencia de la subordinación no puede ser apreciada de forma aislada, sino tomando en consideración la totalidad de los elementos que integran el vínculo laboral*, al presentarse la subordinación en una gran variedad de formas, manifestaciones, grados y matices, incluso *más potencial que real* sin que ponga en duda su presencia, debido que *para determinar la existencia de una relación de subordinación debe atenderse a la posibilidad jurídica de que estas órdenes y controles existan*, antes que su presencia o manifestación sea efectiva. Además, la calificación final sobre la existencia de subordinación o no en casos complejos o dudosos, se obtiene no solo por la mera identificación de los indicios de laboralidad, sino con su integración, explicación, neutralización o negación de los indicios de signo contrario o de autonomía (Sanguineti, 2023).

En ese sentido, en los casos dudosos por la existencia de una “zona de gris o de frontera” entre el trabajo subordinado y el autónomo, debido a la flexibilidad o elasticidad de la subordinación, el Test de Laboralidad cobra gran importancia, al identificar la configuración del elemento de subordinación, aunque más limitada o atenuada, pero existe de todas formas.

2. La naturaleza jurídica autónoma compleja o con independencia reducida de la prestación personal de servicios en los casos Uber y PedidosYa en el Perú, durante los años 2019 – 2023

En principio, al haberse descrito las características comunes existentes entre el Caso Uber sobre el servicio personal de transporte urbano o taxi, y el Caso PedidosYA referido al servicio personal de reparto, mensajería o delivery, corresponde realizar su análisis en el marco del Test de Laboralidad, a fin identificar cuales corresponden a rasgos propios de autonomía o subordinación, así como los predominantes en este tipo de prestación de servicios, que permita definir cuál es su naturaleza jurídica, si es subordinada o autónoma.

2.1. Análisis de las características comunes existentes entre los casos Uber sobre servicio de taxi y PedidosYa referido al servicio de delivery

2.1.1. Cimentados en una Plataforma en la que interactúan usuarios o clientes que solicitan un servicio y los afiliados a la Plataforma que ofrecen y prestan el referido servicio

Se observa que la Plataforma funge de una especie de “ecosistema” o base virtual tecnológica que en fines prácticos sirve de intermediadora entre los clientes o usuarios y los afiliados a la Plataforma, permitiendo que los primeros introduzcan o pongan en conocimiento su demanda del servicio de taxi o de reparto; mientras que, los afiliados en contrapartida presentan su oferta por la ejecución del servicio a ser prestado.

De este modo, se podría indicar que, las Plataformas estarían

cumpliendo - en semejanza - la función de los antiguos tablones de anuncios o agencias de empleo en los que, por un lado, personas independientes publicaban su disponibilidad para prestar determinados servicios y, del otro lado, había personas quienes los requerían y utilizaban esta información para seleccionar entre los ofertantes, todo lo cual generaba una comisión para el dueño del tablón o de la agencia de empleos por haber sido quien les facilitó el contacto.

Siendo así, se evidencia que las Plataformas materialmente tendrían como operación o función la intermediación; por tanto, el servicio que en los hechos las Plataformas vienen realizando, tanto a los clientes y afiliados, sería el de intermediación al ponerlos en contacto, a partir del cual las Plataformas perciben un ingreso económico proporcional al costo de la ejecución del servicio, el mismo que es asumido por el cliente y el conductor afiliado. Más aún si en este método de negocio no se advierte que el prestador del servicio se encuentre sometido o forme parte de la estructura organizativa interna de la empresa propietaria de la Plataforma.

Ahora, cabe precisar que el Tribunal Supremo de Madrid en la Sentencia N°. 2924/2020 de fecha 25 de setiembre de 2020, indica que constituye indicio de laboralidad, el hecho que la Plataforma no es una mera intermediadora entre clientes finales y el afiliado prestador del servicio; debido que, ni los comercios, ni los consumidores finales son clientes de este, sino de la empresa, no teniendo así el afiliado ninguna intervención en los acuerdos establecidos entre la empresa con los comercios y clientes, siendo la empresa titular de la Plataforma la única que dispone de la información necesaria para el manejo del sistema de negocio.

Además, el Tribunal indica que los afiliados no disponen de una organización empresarial propia y autónoma, al prestar servicios insertados en la organización de trabajo de la Plataforma, estando sometidos a su dirección y organización, y realizando su actividad bajo la marca de la Plataforma, no propia.

Al respecto, debe tenerse en cuenta que el hecho que el afiliado no forme parte de los acuerdos entre la empresa con los comercios y clientes finales, no tiene incidencia directa en la calificación de la Plataforma como intermediadora. Ello, pues, al no ser el servicio que presta el afiliado el de intermediar la oferta y demanda, no tendría razón de ser para que forme parte de los acuerdos comerciales y financieros de la Plataforma, ni que se le exija contar con la información del método de negocio; debido que, al afiliado únicamente le será exigible tener conocimiento y actuar de acuerdo a lo estrictamente relacionado a su prestación de servicios, ya sea como conductor de taxi o de repartidor.

Así, es totalmente absurdo considerar el hecho de que los comercios no sean clientes del afiliado como un indicio de laboralidad, al ser la empresa la que administra la Plataforma y responsable de los acuerdos comerciales, publicitarios y demás en las que tenga que ver el uso de la Plataforma, no el afiliado.

Asimismo, debe considerarse que el usuario de la Plataforma hace uso de esta para conseguir un servicio de taxi, sabiendo que quien le prestará el servicio final será un afiliado a esta, no la Plataforma; por tanto, al pagar el cliente el servicio lo realiza en el entendido que el pago va a ser al afiliado quien materializó el servicio, ya sea de forma directa a este o a través de la Plataforma. Muy aparte viene a ser el método de distribución de los montos o porcentajes del cobro del servicio entre la empresa y el afiliado, siendo el pago del primero por la comisión del servicio de intermediación y del segundo por la prestación del servicio.

De otro lado, si bien el afiliado forma parte del sistema productivo o de servicio general del método de negocio al materializar la prestación del servicio final que buscan los clientes, esto no es suficiente para ser considerado en la organización empresarial de la empresa titular de la Plataforma. Es importante diferenciar las partes de un sistema productivo o de servicio de una organización empresarial, pues, un sistema productivo

puede ser descentralizado o externalizado por distintas empresas especializadas en el servicio; mientras que, la organización empresarial constituye propiamente la estructura funcional y jerarquizada de una empresa en razón al servicio que presta o giro de su negocio.

Así, las Plataformas al tener como su giro empresarial o de negocio la intermediación, no forma parte de su organización empresarial una empresa o sujeto productivo extramuros de tal servicio. Por tanto, al prestar el afiliado el servicio de taxi o reparto, no formaría parte de la estructura empresarial de la Plataforma, pues, realizan servicios distintos, al margen de poder formar de un mismo y moderno sistema productivo o de servicio.

En relación a lo mencionado, nos preguntamos ¿Los nuevos indicios de laboralidad son verdaderamente indicios de aplicación general? Consideramos que no, por lo menos, los catalogados como indicios a los siguientes supuestos:

a) Know-how, pues, como se indicó, al no ser el afiliado propietario de la Plataforma no le resulta exigible contar con la información del método de negocio, mucho menos su propiedad; en razón que, el negocio o giro económico de este es la prestación del servicio de taxi o de reparto, circunscribiendo su conocimiento obligatorio al entorno de tal servicio. Por tanto, no debería ser considerado como indicio de laboralidad, por lo menos, con carácter absoluto.

b) La propiedad de la información, no constituiría un indicio de laboralidad, puesto que al no ser el negocio del afiliado la intermediación, sino el servicio de taxi o de reparto, no le resulta exigible contar con la base de datos de la Plataforma y mucho menos con su propiedad, la cual pertenece al empresario por ser el titular de la Plataforma y con ello de la información que esta contiene. Así, el afiliado debe contar necesariamente con el conocimiento e información mínima para cumplir eficientemente el servicio que

presta, ya sea las locaciones, avenidas y calles de la ciudad, funcionamiento de su medio de transporte, entre otros.

c) Capacidad de crecimiento del negocio, no corresponde ser considerado como indicio de laboralidad, debido que el trabajador se afilia a la Plataforma teniendo pleno conocimiento del método de negocio, en el que su actividad consiste únicamente en prestar el servicio que ofrece a los usuarios, sin esperar su crecimiento empresarial - que no es ofrecido por la Plataforma -, más aún, si este no forma parte de la estructura orgánica de la empresa y por las características del método de negocio, no cuenta con personal a cargo (al ser personal su cuenta en la Plataforma).

Sin embargo, lo indicado no limita o impide que el afiliado en un entorno distinto al de la Plataforma, pueda realizar empresa en el giro de negocio de servicio de taxi o de reparto, ya sea como empresario/trabajador o empresario; siendo que, para ello, el afiliado en su posición de empresario será pasible de distintas exigencias, como el conocimiento del método de negocio, asumir los riesgos del negocio, incluso contar con personal a cargo, entre otros, y teniendo la capacidad de crecimiento empresarial.

Además, el trabajador que presta servicios de taxi o de reparto, en un escenario tradicional y de tracto directo con el cliente, en sí mismo viene a ser un mini empresario, teniendo la posibilidad de crecer en su negocio, a través de su profesionalización, mejoramiento en la calidad del servicio que presta, modernización de herramientas y equipos propios, entre otros.

d) La ajenidad de la marca, este supuesto no vendría a ser cabalmente un indicio de laboralidad de aplicación general y mucho menos determinante, sino que depende del giro de negocio de la Plataforma y las características de su ejecución, a partir del cual lo identifica el público.

Ello, pues, en el caso de Uber, los usuarios o clientes identifican – generalmente - a la Plataforma como una “marca” no de servicio de taxi en sentido estricto, sino como el aplicativo virtual a través del cual se puede conseguir un taxi, sabiendo que la materialización del servicio no lo realiza la empresa o Plataforma, sino un tercero afiliado a esta; sin embargo, en el caso de PedidosYa (antes Glovo), su “marca” empresarial con la que se publicita es el reparto o delivery de productos, en el que si bien el servicio es ejecutado por uno de sus *riders*, el cliente hace uso de esta Plataforma porque la empresa se publicita como servicio de reparto, no de intermediación.

Sin embargo, de aplicarse este supuesto como indicio de laboralidad, no vendría a ser determinante sino complementario, pues, no representa la materialización del elemento de subordinación, sino solo de apreciación externa y subjetiva del público en el mercado; por tanto, por sí sola, resulta insuficiente para que se considere un vínculo laboral, requiriéndose mayor cantidad y calidad de indicios y, sobre todo, que representen cabalmente la configuración de subordinación.

En ese sentido, se colige que esta característica de las Plataformas manifestaría una prestación personal de servicios por parte del conductor afiliado totalmente autónoma, al recibir este un servicio de intermediación por parte de la Plataforma, el cual es cobrado una vez ejecutado el servicio final a favor del cliente.

2.1.2. *El afiliado debe contar con un medio de transporte para la prestación del servicio*

La exigencia que el conductor o repartidor afiliado a la Plataforma cuente con un medio de transporte propio con el que ejecutará los servicios solicitados, evidencia un total rasgo de autonomía, al ser necesario que el afiliado cuente con su herramienta principal de trabajo sin el cual sería

absolutamente imposible cumplir con el servicio.

Asimismo, con esta característica se estaría dejando de lado uno de los requisitos importantes del elemento de subordinación de un contrato de trabajo, como es el de asumir los riesgos y costos por cuenta ajena o del empleador; puesto que, es el afiliado a la Plataforma quién asume el costo de las herramientas de trabajo mínimas y necesarias para la ejecución del servicio.

En relación a ello, debe tenerse en cuenta que, el hecho que los afiliados asuman los costos inherentes al mantenimiento de la unidad móvil, licencias, multas, limpieza del vehículo, combustible, así como por los daños o pérdidas que pudiera sufrir este, su vehículo, el cliente o producto transportado, es un rasgo revelador que éstos ejecutan sus servicios a su cuenta propia y riesgo. Tal situación representa un indicio contrario a la existencia de una relación laboral, pues, en un contrato de trabajo los trabajadores no responden frente al cliente de los daños ocasionados.

Ahora bien, parte de la jurisprudencia (Sentencia N°. 2924/2020 de fecha 25 de setiembre de 2020) y doctrina (Sanguinetti, 2023), indican que el hecho que los afiliados cuenten con su medio de transporte y móvil - con los cuales prestan el servicio - son medios accesorios o complementarios, al ser la Plataforma la herramienta esencial para el ejercicio de la actividad, careciendo así los afiliados de una herramienta propia significativa que le permita operar por su cuenta.

Al respecto, cabe precisar que tal afirmación, en lo absoluto, niega o desestima el hecho que los afiliados asumen por cuenta propia los riesgos que se generen por la prestación del servicio. Además, no es correcto afirmar que la Plataforma es la herramienta esencial para la ejecución del método de negocio, por encima del medio de transporte y el celular móvil, sino que estos se complementan y se requieren de forma conjunta. Puesto que, si bien a través de la Plataforma los clientes pueden conectarse con el

afiliado que le prestará el servicio final, es necesario que este cuente con un celular móvil para que se conecte con el cliente y con el medio de transporte con el que se materializará la ejecución del servicio.

Así, pues, la empresa al tener como objeto de su “marca” hacia el público y clientes, la intermediación entre estos con los afiliados que le prestarán el servicio que buscan, se requiere necesariamente que los afiliados cuenten con el medio de transporte, caso contrario, de no contarse con el medio de transporte, por más que se logre la conexión entre afiliado y clientes, será imposible que se ejecute el servicio final, ocasionando que el público deje de utilizar la Plataforma, por no contarse con las herramientas mínimas y necesarias para la materialización completa del método de negocio que concluye con la ejecución del servicio.

Más aún, si el servicio final que buscan los clientes es el de taxi o de reparto, siendo la intermediación un servicio que cubre una necesidad complementaria o accesorio, al que recurren por comodidad, seguridad, rapidez u otro aspecto distinto.

Por tanto, el uso de la Plataforma por parte de los afiliados no les impide poder prestar su servicio de forma directa a los clientes; sin embargo, este no se efectuará en el método de negocio de las Plataformas, sino en el tradicional o directo. Es así que los afiliados y clientes recurren al servicio de intermediación de las Plataformas para cubrir una necesidad complementaria o accesorio a su necesidad principal, consistente en el de taxi o reparto.

En ese sentido, la Plataforma no constituye la herramienta esencial para el cumplimiento del método de negocio y materialización del servicio final, no siendo – en rigor – un indicio que permita considerar la existencia de un contrato de trabajo; sin embargo, se evidencia que existe un rasgo revelador e importante de autonomía en la prestación del servicio por parte de los afiliados.

2.1.3. Flexibilidad en el horario de trabajo a elección del afiliado, al tener la libertad de elegir desde donde se conecta y aceptar o no los pedidos solicitados por los usuarios, sin que exista una penalidad por la no aceptación o rechazo

Al respecto, la libertad del afiliado de poder activar y desactivar su usuario cuando lo decida sin estar sujeto a horario, ni jornada de trabajo alguno, así como de poder cancelar, rechazar o no aceptar un servicio solicitado, constituye y evidencia un elemento revelador de la total autonomía en la toma de decisión de poder aceptar los servicios que quiera, sin estar obligado de aceptar absolutamente todos los que se soliciten cuando se encuentre activo, caracterizado en la flexibilidad de su jornada laboral independiente o de su inexistencia.

Ello se debe al carácter residual del servicio, tanto de taxi o de reparto, al existir un número indeterminado de afiliados que se encuentran conectados en todo momento a la Plataforma y que están dispuestos a aceptar las demandas de solicitudes de los clientes, siendo generalmente en mayor número la oferta de la prestación del servicio constituido por los afiliados, que la demanda de solicitudes del referido servicio por los usuarios.

Respecto a esta característica del servicio, surge el argumento en contrario, que tal libertad de rechazar las solicitudes no es sustancial para establecer su carácter autónomo o independiente, al señalarse que existe un importante número de conductores o *riders* afiliados que están dispuestos a aceptar el servicio que no fue aceptado o fue rechazado por uno de estos, es decir, el que no acepte un afiliado un servicio de taxi no es de gravedad para la Plataforma al existir una gran cantidad de estos que están dispuestos a aceptar el servicio solicitado.

Además, si bien la doctrina y jurisprudencia que considera la existencia de un vínculo laboral, indica que la libertad de elección de la franja horaria

y posibilidad de rechazar pedidos, al generar la disminución de los ingresos, por la rebaja de la cantidad de servicios producto de la caída de la puntuación, ocasiona como efecto contrario que los afiliados intenten estar disponibles el mayor periodo de tiempo posible para acceder a mayor cantidad de encargos y así a una mayor retribución, constituyendo un rasgo de laboralidad.

Sin embargo, tales afirmaciones devienen en impertinente para descalificar el carácter autónomo del conductor o *rider*; puesto que, el hecho que existan otros afiliados que estén dispuestos a aceptar el servicio, ocurre por las características propias del método de negocio de las Plataformas. Así, la posibilidad que un servicio rechazado por el afiliado sea aceptado por otro afiliado en razón a su propio criterio organizativo, en lo absoluto, enerva el carácter autónomo del primero, al ser este una característica subjetiva innata de la naturaleza de la prestación del servicio, en el que en nada tiene que ver las características del negocio de la Plataforma.

Asimismo, el hecho que los ingresos disminuyan por la menor cantidad de servicios prestados, es un riesgo que asume el afiliado al decidir trabajar menor cantidad de horas, elegir distintas franjas horarias o rechazar pedidos, teniendo pleno conocimiento de los efectos de su acción.

Además, el argumento referido que el uso y disfrute de la libertad del afiliado por su elección de la franja horaria y posibilidad de rechazar pedidos, genera como efecto contrario su intención de estar más tiempo conectado y aceptar la mayor cantidad de servicios, no es del todo cierto; puesto que, en este método de negocio existen afiliados, por lo menos, de dos tipos, quienes lo utilizan como una forma de trabajo complementario (por tener otra fuente de ingreso principal, ser estudiantes o ser un medio de ingreso ocasional no permanente), y quienes dependen principalmente de este método de negocio para obtener sus ingresos económicos.

Así, los primeros ejercen con mayor medida su libertad de elección horaria y de servicios, al verse afectados en menor medida que los segundos, más aún si los primeros hacen uso de este método de negocio por la flexibilidad o inexistencia de horario y la eventualidad o no permanencia de su exigencia para estar conectado, sino de acuerdo a sus necesidades e intereses.

Caso contrario sucede con los segundos, quienes deben contar con mayor cantidad de horas conectados a la Plataforma y prestar mayor número de servicios, a fin de obtener mayores ingresos económicos, por ser su trabajo principal e incluso en algunos casos único; sin embargo, también gozan con la libertad de poder elegir distintas franjas horarias o rechazar pedidos, siendo decisión de estos hacer uso de su libertad o no, sin que se vea restringido por su situación particular de necesidad obtener mayor cantidad de ingresos económicos.

Abunda en fundamentos a lo indicado el hecho que, de acuerdo al Informe Final elaborado por IPE (2023), el ochenta y cinco por ciento (85%) de los afiliados a las Plataformas se consideran a sí mismos trabajadores independientes, además que las características más valoradas o beneficiosas para ellos son principalmente la flexibilidad de horarios y la autonomía en su trabajo; puesto que, el cincuenta y tres por ciento (53%) de conductores y el treinta y dos por ciento (32%) de *riders* se encuentran satisfechos con la flexibilidad en los horarios.

En ese sentido, no corresponde negar la evidente libertad con la que gozan los afiliados en este método de negocio, consistente en elegir las horas que se conectarán a la Plataforma para aceptar los servicios que consideren, libertad que se encuentra permanentemente disponible para ser usado por los afiliados, lo que constituye un marcado rasgo de autonomía en la prestación del servicio.

2.1.4. El afiliado debe tener operativo su móvil con GPS activado para que, por un lado, cuando un cliente solicite un servicio, la Plataforma le muestre al afiliado la ubicación real de los clientes solicitantes que se encuentren más cerca de su ubicación, para que así éste pueda elegir cual solicitud aceptar y cuáles no; mientras que, de otro lado, la Plataforma ponga en contacto al cliente con los afiliados que se encuentran conectados y ofrecen la ejecución del servicio. Siendo que, de aceptarse la ejecución del servicio, el afiliado debe continuar con el GPS activado desde el inicio y durante la ejecución del mismo, para que ambos estén conectados, se puedan seguir en tiempo real y comunicarse por cualquier duda, modificación o cancelación del servicio

Al respecto, si bien el afiliado se encuentra “monitoreado” a través de la activación del GPS en su móvil, mediante el cual la Plataforma le indica la ruta más apropiada para llegar al destino del cliente; sin embargo, ello – en rigor - no constituye medida de control de la Plataforma sobre el afiliado, pues, la finalidad del GPS es para que cuando un cliente solicite un servicio, la Plataforma le pueda mostrar el número de afiliados cerca de su ubicación y poder observar al afiliado que aceptó el servicio, siendo el cliente quien puede monitorear la ubicación del prestador del servicio desde el momento que lo aceptó y mientras dure el mismo, así como el tiempo de duración estimado.

Ello aunado que, también, la Plataforma le muestra al cliente los datos del afiliado - y su unidad móvil - para una mayor seguridad y confianza; así como, la ubicación real del prestador del servicio, la cual puede ser monitoreada, incluso, por un tercero a quién el usuario envíe la ubicación.

Servicios que prestan las Plataformas por los cuales tienen el derecho de cobrar al afiliado – e indirectamente al cliente al momento de establecerse la tarifa - a la concretización del servicio prestado, lo cual

evidencia en los hechos un rasgo de autonomía e independencia, por no estar dirigido el GPS a controlar la ubicación del afiliado, sino para cumplir con su servicio de intermediación entre este y los clientes.

Sin perjuicio de lo manifestado, parte de la doctrina y jurisprudencia considera esta característica de geolocalización por GPS como un rasgo de laboralidad, al estar el afiliado indirectamente controlado por la Plataforma antes, durante y después de ejecutado el servicio, siempre que el conductor o *rider* se encuentre conectado a la Plataforma; sin embargo, ello no resulta ser correcto, al no advertirse motivos razonables que justifiquen o demuestren la necesidad de la empresa para controlar la ubicación del afiliado. Ello, pues, la Plataforma no indica al afiliado una ruta obligatoria que deba seguir para llegar al destino, sino que esta es referencial, al tener el afiliado la libertad de no observarla y tomar una ruta distinta por decisión propia o a solicitud del cliente, sin que exista reproche alguno en su contra; además, que la Plataforma no cuida la unidad de transporte al no ser propietario de esta.

Ahora, si bien la Plataforma abona una compensación económica a los afiliados por el tiempo de espera antes del inicio de la prestación de un servicio y establecía un tiempo referencial de duración máxima del servicio, tal situación, en lo absoluto, justifica que el GPS sea un instrumento de control, sino únicamente el medio tecnológico mediante el cual la Plataforma contabiliza el kilometraje, la duración del servicio y el tiempo de espera del afiliado para el inicio de la prestación del servicio por la demora del cliente.

Asimismo, cabe precisar que constituiría una acción de control o supervisión, siempre y cuando existan parámetros obligatorios que se deban respetar y cumplir indefectiblemente, caso contrario sería pasible de una sanción o reproche, lo cual no sucede en los citados supuestos, por ser libertad del afiliado decidir si cumple o no el tiempo la duración máxima del servicio estimado por la Plataforma, sin que le genere sanción alguna en su contra.

En ese sentido, se evidencia que la Plataforma no controla la ubicación del afiliado, al no tener razones para hacerlo y sin que se demuestre lo contrario. Por tanto, al contar el cliente con la libertad de decidir, sin que se encuentre sujeto a control, no se presenta indicio de laboralidad alguno, sino - por el contrario – un rasgo evidente de autonomía en la prestación del servicio.

2.1.5. *El afiliado tiene la libertad de decidir si sigue una ruta opcional a la recomendada por la Plataforma para llegar al mismo destino del servicio pactado*

Al respecto, parte de la doctrina y jurisprudencia considera esta característica como un rasgo de laboralidad al estar el afiliado indirectamente dirigido por la Plataforma durante la ejecución del servicio, por indicarle la ruta a seguir; sin embargo, la libertad del afiliado de decidir si sigue o no la ruta recomendada por la Plataforma para llegar al destino del servicio, sin que se encuentre sujeto a dirección alguna por parte de la Plataforma en cómo lo debe desarrollar, al contrario, constituye un elemento revelador de su autonomía en la prestación del servicio, por tener el dominio completo de su actividad.

Sin perjuicio de lo mencionado, cabe precisar que, el beneficio del afiliado de poder observar la ruta recomendada por la Plataforma (la cual puede seguir o no) y el mapa de la ciudad para una mejor orientación, forma parte del servicio que le ofrece y presta la Plataforma como intermediadora, no como manifestación de control alguno o sujeción; puesto que, para la materialización de control o dirección por parte de la Plataforma debe de existir un sentimiento de obligación por parte del afiliado de cumplir indefectiblemente lo dispuesto u ordenado (la ruta recomendada) para la ejecución del servicio, lo cual no sucede.

Sustenta lo indicado que el ochenta y cinco por ciento (85%) de los afiliados a las Plataformas se consideran a sí mismos trabajadores

independientes, de los cuales el cincuenta y tres por ciento (53%) de conductores y el treinta y dos por ciento (32%) de riders se encuentran satisfechos con la autonomía en su trabajo.

Por tanto, al no existir control o dirección alguna por parte de la Plataforma sobre el afiliado, sino servir de apoyo como parte del servicio de intermediación; en lo absoluto, se niega el carácter autónomo del afiliado, pues, no se ve restringido su libertad de decidir la forma como ejecutar el servicio.

2.1.6. El usuario tiene la opción de calificar el servicio realizado por el afiliado, a través de una puntuación que se hace en la misma Plataforma

Al respecto, parte de la doctrina y jurisprudencia considera esta característica de reputación *online* como un rasgo de laboralidad, al estar el afiliado indirectamente controlado por la empresa propietaria de la Plataforma, mediante la delegación de su facultad hacia los clientes, siendo estos quienes califican el servicio prestado por el afiliado, a través de una puntuación en la Plataforma; sin embargo, tal situación – en rigor - no configura un control de la empresa sobre el afiliado, pues, la Plataforma no condiciona al afiliado respecto a la forma en cómo debe prestar el servicio, al no verse este sancionado por tener un ranking de puntuación bajo, ni premiándolo por tener uno alto.

Ello, pues, la puntuación del afiliado en la Plataforma tiene como finalidad que los usuarios dispongan de la posibilidad de revisar y evaluar el ranking de puntuación que tiene cada afiliado, dado en razón de su historial de servicios realizados anteriormente, y así puedan decidir si aceptan o no que tal afiliado sea quién le preste el servicio o – caso contrario – rechazarlo o cancelar su solicitud y realizar una nueva para que sea aceptada por otro conductor o *rider* afiliado.

Situación que en lo absoluto constituye un poder de control de la Plataforma sobre el servicio de taxi o de reparto realizado por los afiliados, sino que – por el contrario - sirve para darle información a los usuarios o clientes respecto a la forma, calidad o trato del posible servicio que pueda prestarle cada afiliado.

Asimismo, no debe perderse de vista que los poderes de subordinación como son el de control y de sanción, son propios del empleador, formando parte de su naturaleza jurídica, no siendo aceptable su delegación a terceros; puesto que, ello llegaría a desnaturalizar el elemento de subordinación o los poderes de subordinación que tiene el empleador como su titular, por ser quién constituye la contraparte del trabajador, y siendo ambos quienes cimientan la institución del contrato de trabajo dependiente y su existencia.

En suma, la facultad del cliente de calificar el servicio prestado por el afiliado no materializaría el presunto poder de control de la Plataforma, al ser una potestad intrínseca e indelegable del empleador; por tanto, el sistema de puntuación no era un instrumento de control o sanción, sino que servía para regular la preferencia de acceso a pedidos, no existiendo así rasgo alguno de subordinación sobre el afiliado, manteniéndose incólume su carácter autónomo e independiente.

2.1.7. La no exclusividad de la afiliación a una Plataforma, al tener el prestador del servicio la posibilidad de estar afiliado simultáneamente a otras Plataformas

Al respecto, cabe precisar de modo ejemplificador que, de acuerdo a la encuesta realizada a finales del año 2020 por Dinegro Martínez (2021) a prestadores de servicios de reparto y delivery de distintas Plataformas, el treinta por ciento (30%) se encontraban afiliados en más de un aplicativo, de los cuales veintiocho por ciento (28%) se encontraban en Glovo (ahora PedidosYa).

Asimismo, de acuerdo a IPE (2023), en el presente año, para el treinta y cinco por ciento (35%) de los conductores afiliados las Plataformas son una actividad complementaria a otro trabajo; mientras que, en las Plataformas de delivery es del treinta por ciento (30%) de afiliados.

Ello se ve reflejado también en el año 2022, en el que el cuarenta y cinco por ciento (45%) de repartidores y el treinta y siete por ciento (37%) de socios conductores no cuentan con otra fuente de ingreso aparte del servicio que prestan a través de las Plataformas, lo que equivale a cerca de cincuenta y cinco mil (55,000) de personas en el 2022 que dependen exclusivamente de las Plataformas para generar ingresos (IPE, 2023).

Por tanto, se evidencia la marcada, y cada vez en aumento, no exclusividad de la afiliación a una Plataforma, al tener el prestador del servicio la posibilidad de estar afiliado simultáneamente a otras Plataformas, sin perjuicio de tener otro trabajo adicional considerado su actividad principal. Así, el no ser – en todos los casos - el servicio mediante Plataformas el ingreso dinerario mensual principal del afiliado, sino secundario, es decir, constituir el trabajo complementario para obtener ingresos adicionales mensuales a los obtenidos por su trabajo principal, consolida el carácter no exclusivo de su afiliación y prestación de servicios en una sola Plataforma.

En relación a lo mencionado, la no exclusividad de la afiliación a una Plataforma como única conexión con clientes o usuarios que soliciten el servicio, posibilita a los conductores o *riders* estar afiliados y conectados simultáneamente con otras Plataformas que captan la demanda del mismo servicio de taxi o reparto, o de distinta necesidad.

Ahora, si bien la exclusividad no es un rasgo determinante de subordinación; sin embargo, la no exclusividad en la afiliación y/o prestación de servicios en una sola Plataforma, hace más palpable la inexistencia de rasgos de subordinación, en tanto, que la Plataforma no tiene el poder de permanencia y continuidad sobre el conductor o *riders*,

siendo estos quienes deciden en el marco de que Plataforma prestan el servicio cuando exista simultaneidad de solicitudes, como plena manifestación de autonomía e independencia.

Asimismo, no existiría dependencia de ninguna naturaleza, jurídica ni económica, del conductor o *rider* hacia una Plataforma, sino que por la diversidad de clientes – incluso simultáneos – estos obtendrían ingresos económicos de forma indistinta de cada Plataforma a la que se encuentren afiliados, pudiendo ser variado y discontinuo el monto percibido. Es decir, de encontrarse afiliado a las Plataformas A, B y C, puede percibir en un mes mayores ingresos económicos por prestar servicios mediante la Plataforma A, el siguiente mes por la B y el siguiente por la C, de forma indistinta, sin que exista exclusiva dependencia del afiliado a una determinada Plataforma, salvo decisión propia del afiliado.

Siendo así, la no exclusividad de la afiliación y/o prestación personal del servicio mediante una determinada Plataforma, refleja el carácter autónomo del afiliado en su toma de decisiones y prestación de servicios, sin que exista dependencia alguna.

2.1.8. *La Plataforma es la encargada de determinar la tarifa, costo o precio del servicio en función de la distancia antes de su ejecución*

Al respecto, si bien la característica de la exclusividad de la Plataforma en la determinación de la tarifa del servicio es similar en el servicio de taxi y de reparto; sin embargo, debido a las particularidades en la fórmula de la tarifa y el abono al afiliado por la ejecución del servicio en cada tipo de Plataforma, corresponde realizarse un análisis diferenciado.

Sobre el servicio de taxi en la Plataforma Uber, si bien se establece un propio método de pago, consistente en que Uber a través de tres variables (tarifa base, distancia y tiempo, incluyendo el costo del peaje) establece la tarifa del servicio prestado, tarifa final de la cual Uber recibe un porcentaje

del diez por ciento (10%) por la carrera o servicio de taxi prestado y, mientras que, el noventa por ciento (90%) pertenece al conductor afiliado; sin embargo, ello no es una particularidad del negocio de Uber que desconfigure el carácter autónomo de la prestación del servicio del conductor afiliado.

Ello debido que el cobro estándar que realiza Uber del diez por ciento (10%) por servicio de taxi realizado por el conductor afiliado, tiene un fin ordenador y homogéneo por el servicio de intermediación o conexión que realiza la Plataforma entre el cliente y el conductor afiliado, a través del cual – como se dijo anteriormente - interactúan potenciales clientes y conductores afiliados, se muestra el mapa de la ciudad y se recomienda a los conductores una posible ruta a seguir donde se muestran calles o avenidas con congestión o tráfico vehicular y rutas con menos afluencia de unidades móviles, lo cual le permitirá realizar un servicio de taxi en menos tiempo o de mejor calidad, eficiencia y/o eficacia.

Ahora, si bien la Plataforma es la que establece la tarifa por el servicio de taxi a realizarse por el conductor afiliado; sin embargo, esta situación tendría como finalidad que la Plataforma se garantice el cobro de una suma dineraria razonable y equitativa, por el servicio de intermediación realizado y en función al porcentaje previamente delimitado.

Asimismo, el hecho que la Plataforma determine la tarifa del servicio, en rigor, no constituye – de forma evidente - la materialización de uno de los poderes de la subordinación (de dirección, control o fiscalización y sanción) los cuales deberían estar dirigidos a tener efectos sobre el trabajador.

De este modo, la fijación de la Tarifa tampoco configuraría la característica de ajenidad; puesto que, el hecho de fijar un tarifario no constituye – en lo absoluto – que la Plataforma sea el propietario o dueño del pago por el servicio que ejecutará el conductor, máxime si el método de pago por parte del cliente del servicio realizado es de forma residual. Ello, pues, por un lado, existe la posibilidad que el pago se realice de forma

directa al prestador del servicio (en efectivo) y, por otro lado, que la Plataforma realice el cobro directamente de la cuenta bancaria consignada por el cliente en la app para pago automático, como medida de flexibilidad y beneficio del cliente.

Así, de haberse pagado directamente al conductor, este realizará posteriormente el abono del diez por ciento (10%) a la Plataforma por el servicio de intermediación; mientras que, de haberse realizado el cobro automático por parte de la Plataforma, esta deberá realizar el abono al conductor previo descuento del diez por ciento (10%) como cobro por el servicio de intermediación realizado.

Siendo así, se evidencia que en el caso Uber sobre el servicio de taxi, la fijación de la tarifa por parte de la Plataforma, no enerva el carácter autónomo de la forma de la prestación de servicios propiamente realizadas por el conductor.

De otro lado, respecto al servicio de reparto en la Plataforma PedidosYa se establece un propio método de pago (Dinegro, 2021), consistente en cuatro variables o conceptos de pago:

Tabla 04
Conceptos de pago respecto al servicio de reparto

CONCEPTO	MONTO	TÉRMINO
Precio por pedido recogido - Punto de retiro	S/. 0.50	El precio será pagado por cada pedido o grupo de pedidos retirados del establecimiento en una misma ruta de entrega.
Precio por pedido entregado - Punto de entrega	S/. 0.70	El precio será pagado por cada pedido entregado y completado (retirado del establecimiento y entregado en tiempo y forma al usuario).
Precio por Km de distancia recorrida al punto de retiro	S/. 0.80	El precio será pagado por cada kilómetro recorrido de la distancia informada entre el punto en donde se aceptó el pedido y el punto de retiro de la orden.
Precio por Km de distancia recorrida	S/. 0.80	El precio será pagado por cada kilómetro recorrido de la distancia

<p style="text-align: center;">al punto de entrega</p>		<p>informada de cada ruta de entrega, contemplando la distancia entre el punto en donde se retiró/retiraron los pedidos y el último punto de entrega de la ruta.</p>
---	--	--

Fuente: Dinegro (2021)

De ello se observa que, a diferencia del servicio de taxi, el rider no percibe una contraprestación del servicio realizado en función a un porcentaje de precio cobrado al cliente, sino que su pago está supeditado a una tarifa previamente determinada por cuatro variables, de las cuales dos son sumas constantes e inmodificables; mientras que, las otras dos varían el monto en función al número de kilómetros de distancia recorrido por el repartidor.

Es así que, en este método de negocio de reparto o mensajería, en estricto, no se advertiría que la Plataforma se adjudique el cobro de una suma por servicio de intermediación por la app, sino que se hace propietario del monto pagado (variable) por el cliente por la ejecución del servicio, para que la Plataforma después realice el pago al rider en unas sumas tazadas, indistintamente del monto cobrado al cliente. Es decir, la Plataforma PedidosYa no percibe un monto fijo o determinado como cobro por el servicio de intermediación realizado, sino que el monto que cobra al cliente se encuentra al margen de la suma pagada al rider, la cual sí es parcialmente fija, indistintamente de la suma cobrada al cliente.

Sin embargo, al igual que Uber, se evidencia que en el caso PedidosYa sobre el servicio de reparto, la fijación de la tarifa por parte de la Plataforma no enerva el carácter autónomo de la forma de la prestación de servicios propiamente realizadas por el rider.

2.1.9. La Plataforma cuenta con un seguro que cubre los daños ocasionados al cliente por la prestación defectuosa del servicio

Al respecto, por un lado, los conductores de Uber cuentan con la cobertura de Pacífico Seguros desde el momento que se está conectado a la Plataforma y se aceptó un servicio de viaje, durante la prestación del servicio de viaje hasta su culminación cuando el pasajero se baja del vehículo¹⁵¹⁶; mientras que, de otro lado, los repartidores de PedidosYa también cuentan con un seguro que los protege ante cualquier accidente que sufran mientras se encuentren realizando una orden¹⁷.

Tal situación, constituiría un rasgo de dirección al compartir la Plataforma el riesgo por accidentes, a partir del servicio prestado por el chofer o repartidor afiliado (criterio de ajenidad), con la finalidad de cuidar la Plataforma su prestigio frente a los clientes.

2.1.10. La Plataforma asume el costo de la publicidad de su app, a través del cual ofrece un servicio estándar que será ejecutado por los afiliados

Por último, vale precisar que, si bien pareciera que la Plataforma se muestra al público como una empresa que presta servicios de taxi o de reparto; sin embargo, ello no es así, puesto que realmente lo que ofrece y promociona la Plataforma es el servicio de intermediación que permita proporcionar a sus clientes vehículos de transporte con conductores, es decir, el servicio de taxi¹⁸ o el servicio de delivery, reparto o mensajería, permitiendo conectar de forma independiente a los clientes con los conductores afiliados, a través de la interacción en la Plataforma.

¹⁵ Para nosotros es importante la prevención de accidentes y la protección de todas las personas que utilizan nuestra aplicación en caso de que ocurra un accidente. Con esto en mente, contamos con un seguro de Pacífico Seguros para brindar cobertura a los viajes que se realicen solicitados a través de la App de Uber. Revisado en: <https://www.uber.com/es-PE/drive/insurance/>

¹⁶ Responsabilidad Civil: Cubre los daños o lesiones a terceras personas o pasajeros que puedan resultar afectados en un accidente cuando el Socio Conductor es el responsable del accidente.

Estas coberturas son automáticamente activadas en el momento en que el Socio Conductor acepta una solicitud de viaje y termina cuando el último pasajero se baja del vehículo. Revisado en: <https://www.uber.com/es-PE/blog/pacifico-seguros-y-uber-en-tus-viajes/>

¹⁷ Revisado en: <https://hub.repartosya.com.pe/support/solutions/articles/43000625733--seguro-contraccidentes-chubb>

¹⁸ También el servicio de transporte colectiva o grupal, pero que no es materia de la presente investigación.

Así, la Plataforma no cobra monto alguno por el servicio de taxi o de reparto realizado, sino que – una vez concretado la ejecución del servicio - el cobro realizado, tanto al conductor afiliado como al cliente, es por el servicio de conexión o intermediación prestado a través del uso de su Plataforma.

Por lo cual, el objeto del negocio de Uber y PedidosYa no viene a ser la prestación del servicio de taxi y de reparto, respectivamente, sino el de proporcionar, por un lado, a sus clientes una Plataforma en el cual puedan conseguir una unidad móvil que preste el servicio de taxi o el servicio de reparto y, del otro lado, a los conductores o riders afiliados la identificación de los clientes que soliciten sus servicios.

Aunado a ello, cabe precisar que el establecimiento de reglas o condiciones para el uso de una “marca” no implica automáticamente el ejercicio de poder de subordinación, en razón que la marca viene a ser un activo importante; motivo por el cual, el establecimiento de límites para su “explotación” frente a terceros es necesario para salvaguardar una imagen adecuada en el mercado.

En ese sentido, en el marco del Test de Laboralidad, del análisis realizado a las características comunes de los casos Uber (servicios de taxi) y PedidosYa (servicio de reparto), se evidencia que los nuevos indicios de laboralidad, criterios recogidos por la doctrina y la jurisprudencia a partir de los cuales concluirían en la existencia de subordinación, no resultan plenamente aplicables en las citadas características comunes; puesto que, los enfoques de laboralidad que los sustentan han sido neutralizados e, incluso, negados, a partir de los rasgos de autonomía existentes, los cuales han predominado.

Así, si bien existen tanto rasgos de autonomía como de dirección, **el rasgo predominante es el de “autonomía”, lo que convierte el servicio prestado mediante este tipo de Plataformas en uno de naturaleza autónoma con ciertos rasgos de dirección o coordinación** (Ver Anexo 05), los cuales al ser continuos convierten el

servicio personal prestado en uno de *autonomía compleja o con independencia reducida*, al no ser absolutamente autónomo, sino encontrarse presente ciertos rasgos de dirección o coordinación que lo atenúa.

Ahora, cabe precisar que, la identificación de la naturaleza predominantemente autónoma de la prestación personal de servicios en las Plataformas Uber y Pedidos Ya, es a razón del análisis de las características comunes entre ambos casos, al ser la finalidad de este trabajo reconocer a los servicios de taxi y reparto mediante Plataformas como parte de una única categoría jurídica, por tener en común un método de negocio cimentado en las Plataformas. Sin embargo, sin perjuicio de lo indicado, ello no impide que, como segundo paso, formen parte del análisis las características particulares de cada tipo de Plataforma, a partir de los cuales posiblemente se mantenga tal identificación o se llegue a una distinta.

Consideramos importante mencionar como una situación de equivalencia que, el servicio de taxi tradicional (extramuros de las Plataformas) siempre ha sido realizado directamente por el conductor sin intermediarios, en absoluta autonomía e independencia, y en los casos en que el taxista se asociaba o afiliaba a una “empresa de taxis”, estos no eran considerados como trabajadores de la empresa, pues, esta fungía únicamente como intermediadora o enlace entre el cliente y el taxista, sin que exista vínculo laboral. Así, la “empresa de taxis” se limita solo a enviar una unidad móvil al cliente que lo solicita vía llamada telefónica, siendo requisito que este vehículo sea uno de los más cercanos a la ubicación donde se encuentra el cliente, sin que su geolocalización se considere como rasgo de subordinación, sino facilitador del servicio que presta la empresa.

El taxista al prestar el servicio es totalmente independiente y autónomo en la elección de la ruta a seguir; asimismo, la empresa en razón a un tarifario indica al cliente el precio del servicio. Por su parte el taxista paga a la empresa un monto mensual por el servicio de intermediación o conexión, radio y GPS.

De otro lado, y de forma distinta, en los servicios de delivery tradicional, la empresa de reparto, delivery o mensajería no funge de intermediadora; puesto que, sus repartidores están bajo un contrato laboral sujetos a una jornada diaria de trabajo.

De ello se advierte que, en el caso Uber surgiría la misma situación que el servicio tradicional de taxi, ser la Plataforma una intermediadora, reemplazándose el pago fijo mensual del taxista a la empresa por un pago por comisión de servicio residual entre la Plataforma y el conductor, constituyendo el servicio de intermediación el otorgamiento de la licencia para el uso de la Plataforma. No existiendo así mayor sustento para que se considere la prestación de servicios personales en la Plataforma Uber de vínculo laboral, sino de autonomía e independencia, al igual que en las empresas de taxis.

No obstante, existe una evidente contradicción o diferencia sobre el servicio de delivery. Ello, pues, de acuerdo a las características comunes en el marco de las Plataformas, la prestación de servicios sería de naturaleza autónoma; empero, en la situación tradicional de delivery existiría un contrato de trabajo entre la empresa y el prestador personal del servicio.

Esta diferencia ocasiona que el análisis de la prestación personal de servicios de reparto en el marco de las Plataformas, no se limite únicamente a las características comunes, sino también formen parte las particularidades del negocio de reparto mediante Plataformas, como es el caso Pedidos Ya, a fin de identificarse su naturaleza jurídica autónoma o subordinada.

Siendo así, el servicio de taxi mediante Plataformas no necesariamente debe ser de naturaleza laboral, siendo de naturaleza autónoma al igual que el servicio tradicional de empresas de taxis; sin embargo, en el servicio de delivery tradicional el vínculo sí es de naturaleza laboral, no fuyendo la empresa de intermediadora, lo cual debería ser considerado de tal forma en el servicio de reparto, como el caso de PedidosYa. En ese marco, se evidencia que no resulta totalmente cierto que se consideren los servicios prestados mediante Plataformas de naturaleza laboral, debiéndose de identificar de acuerdo a las características propias del servicio.

Asimismo, a modo de comparativo entre el negocio mediante Plataformas y las empresas de empleo, ambas estarían cumpliendo la función de intermediación. Puesto que, al igual que las Plataformas, las personas desempleadas se dirijan a estas empresas de empleo a fin de buscar trabajo; mientras que, del otro lado, empresas o

personas naturales requerían de estas empresas personal para ser contratado. Interactuando así ante la empresa, tanto la demanda de personal para ser contratado y la oferta de personas desempleadas; es decir, en la empresa de empleo los clientes o usuarios buscan un servicio, tal cual sucede en las Plataformas.

De igual forma, se puede observar en los Centros de Arbitraje que estos cuentan con una nómina de árbitros afiliados al Centro que pasivamente están ofertando su servicio, mientras que las personas naturales o jurídicas acuden al Centro a fin de demandar el servicio de arbitraje y contratar a un Árbitro de la nómina para que preste el servicio de árbitro.

Así, en ambos métodos de negocio, la empresa de empleo y los Centros de Arbitraje cumplen la función de intermediadora o base donde interactúan la oferta y la demanda, sin que estas tengan un vínculo de naturaleza laboral con los desempleados que ofrecen sus servicios, ni con los árbitros que forman parte de su nómina. Situación que es perfectamente similar al de las Plataformas en las que estas cumplen el servicio de intermediadora entre la oferta y la demanda, siendo la base tecnológica donde interactúan, sin que ello constituya *prima facie* relación jurídica distinta a la civil o mercantil.

Ahora, si bien en la doctrina y jurisprudencia comparada se establecen ciertos nuevos rasgos de laboralidad (España, Reino Unido y Estados Unidos); sin embargo, consideramos que no es apropiado su aplicación – por lo pronto – en nuestro sistema jurídico nacional, al haberse emitido en una realidad social, económica y jurídica distinta a la de nuestro país. Verbigracia, en España existen pronunciamientos judiciales en los que se consideró a los riders como trabajadores económicamente dependientes, la cual es una categoría que no se encuentra regulado en nuestro marco jurídico nacional; mientras que, los nuevos rasgos o indicios de laboralidad no encuentran sustento en base legal alguna y son creaciones a partir de un contenido flexible del elemento de subordinación sobre hechos controvertidos, pero que desde un análisis tradicional y en perfecto apego de las actuales fuentes del derecho del trabajo no tendrían naturaleza subordinada o de dependencia.

Asimismo, debe tenerse en cuenta que la mayoría de las situaciones calificadas como indicios de la existencia de un vínculo de naturaleza laboral no implican - necesariamente - que la misma se configure; puesto que, muchas pueden encontrarse en vínculos de naturaleza autónoma o independiente, sin que ello origine su desnaturalización (Calderón, 2019).

Así, se deberá evaluar la forma cómo se desarrolla cada actividad empresarial y verificar en la práctica cuáles son las facultades y prerrogativas del prestador del servicio en el marco de la Plataformas. Por tanto, no resulta adecuado el análisis de las características de las Plataformas con los mencionados nuevos indicios de laboralidad del derecho comparado.

En ese sentido, **al identificarse que la prestación personal de servicios mediante Plataformas es de naturaleza predominantemente autónoma**, a partir de las características comunes en los servicios de taxi y reparto, corresponde que se enfoque su regulación de forma flexible, en la que se establezcan criterios que permitan definir en cada caso la existencia o no de una relación autónoma o laboral; siendo que, en las de naturaleza autónoma deberían regularse ciertas garantías, como por ejemplo en materia de seguridad y salud de las personas, seguridad social en salud y pensiones, derecho a la información¹⁹, seguro de daños patrimoniales²⁰, entre otros, conforme a lo indicado en el Informe N° 0063-2020-MTPE/2/14.1 emitido por la Dirección de Normativa de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

En relación a ello, cabe precisar que, por aplicación del numeral 23.2 del artículo 23 de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, en toda prestación personal de servicios se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario; es decir, acreditada la prestación personal de servicios mediante las Plataformas se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, incluso en el régimen general de la actividad privada de la LPCL, salvo que se acredite en contrario la autonomía o no subordinación del conductor o rider, o la inexistencia de la prestación

¹⁹ Podría contemplarse el derecho de los repartidores de acceder a la información sobre la forma de cálculo de la tarifa aplicable a cada servicio, así como sobre las calificaciones o puntuaciones recibidas de los usuarios, incluyendo los criterios que se emplean para la asignación de posteriores pedidos o viajes.

²⁰ Debería considerarse la contratación, a cuenta del proveedor del servicio, de un seguro de daños patrimoniales que garantice al repartidor contra las consecuencias desfavorables de un evento que pueda dañar su vehículo (por ejemplo, robos, daños, inutilización o destrucción del vehículo a consecuencia de accidentes, entre otros riesgos), limitando razonablemente dicha cobertura a lo que ocurra durante o con ocasión de la prestación de servicios.

de servicios.

Dispositivo legal que encuentra similitud con la Ley 12/2021, Ley Rider en España, con la que se trató de dar solución a la problemática de la regulación del servicio de reparto y delivery mediante Plataformas, estableciéndose una presunción de laboralidad en el ámbito de las plataformas digitales de reparto, formando parte de la Ley del Estatuto de Trabajadores; empero, dejando abierta la posibilidad de calificarse a prestadores de servicios de reparto como no subordinados, o lo que es en esencia autónomos, que no están sujetos a un contrato de trabajo, en el marco de las exclusiones previstas en el numeral 1.3 del artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores, máxime si en la Ley Rider no se consideran a los prestadores de servicios personales de transporte público de taxi mediante Plataformas.

En ese sentido, en aplicación de la presunción relativa de laboralidad, existirían prestadores de servicios mediante Plataformas subordinados y – también – autónomos. Empero, estos autónomos serían considerados como absolutos en el marco tradicional de nuestra actual legislación, sin el mínimo goce de ciertas garantías, como en materia de seguridad y salud de las personas, seguridad social en salud y pensiones. Por tanto, a fin de no ser considerados estos trabajadores como autónomos puros y desprotegidos, resulta de imperiosa necesidad que se regule el marco normativo de los trabajadores autónomos, en la cual encaje cada conductor y rider, según sus propias particularidades en la ejecución de la prestación del servicio, incluso con la posibilidad de la regulación de la desnaturalización de autónomos o falsos autónomos por aplicación del principio de primacía de la realidad.

Por último, al evidenciarse que en nuestro marco normativo no existe la categoría de un trabajador que presta **servicios personales de naturaleza predominantemente autónoma con ciertos rasgos de coordinación**, lo que constituiría un **trabajador autónomo complejo, sui generis o con independencia reducida**, *nosotros los definimos como aquel trabajador que se encuentra en el límite entre el trabajador autónomo y el subordinado, es decir, aquel trabajador que no es autónomo ni subordinado en puridad, sino que tiene características o rasgos tanto de autonomía como de dirección (coordinación), siendo el rasgo predominante el de autonomía, lo que lo sitúa en una clase o tipo de autónomo*. Pues, de ser el rasgo predominante el de subordinación

(poderes de dirección, control y sanción) no estaríamos frente a un trabajador autónomo, sino ante un trabajador dependiente cobijado del poder tuitivo del derecho del trabajo en sentido estricto.

Ello en razón que, en todo contrato de trabajo el trabajador tiene cierta autonomía en el ejercicio de sus labores, es decir, todo trabajador dependiente tiene rasgos mínimos de autonomía al no encontrarse en todo momento supeditado a las órdenes o indicaciones de su empleador o jefe inmediato para el cumplimiento de sus labores, existiendo momentos – mínimos - en los que tiene autonomía para decidir en cómo realizar las características no esenciales de su trabajo que no requieren dirección por parte del empleador, pero que no son sustanciales para el desarrollo del mismo, sin llegar al extremo de desconfigurar las pautas generales dadas por su empleador para el desarrollo de sus labores.

Así, en este **trabajador autónomo complejo o con independencia reducida** el único rasgo existente que se mantiene del entorno de uno subordinado viene a ser el del poder de dirección en su manifestación de coordinación, mas no los poderes de control y sanción; en tanto que, de manifestarse los citados tres poderes se llegaría a configurar plenamente el elemento de subordinación, lo cual no es propio de este tipo de trabajador autónomo.

En suma, el **trabajador autónomo complejo o con independencia reducida** viene a ser el trabajador autónomo con ciertos rasgos continuos de coordinación por parte del beneficiario directo o indirecto en el cumplimiento de la prestación del servicio, los cuales son continuos, coordinados y personalísimos, rasgos que no lo llevan a convertirse en un trabajador dependiente, ni desconfiguran su condición de trabajador autónomo puro o trabajador autónomo económicamente dependiente, sino que lo se sitúa como un tipo distinto de trabajador autónomo.

Asimismo, precisamos que, al encontrarse en una zona intermedia entre los trabajadores autónomos y subordinados, pero con predominio de los rasgos de autonomía, la denominación que más se ajusta a su definición viene a ser la de **trabajador autónomo complejo o con independencia reducida**. Pues, no se trata de un trabajador autónomo clásico, sino que su naturaleza es la de un trabajador híbrido,

donde confluyen rasgos de autonomía y de dirección (subordinación), encontrándose estos trabajadores autónomos complejos a lado de los trabajadores autónomos puros – e incluso de los trabajadores autónomos económicamente dependientes -, a los cuales – consideramos - si bien no les alcanza en sentido estricto el carácter tuitivo del derecho del trabajo, sí les debe cubrir el manto protector del derecho social, de la seguridad social y del derecho del trabajo en sentido amplio.

Por tanto, se colige que, las Plataformas principalmente fungen como la base en el que se desarrolla el método de negocio del servicio de taxi y reparto de Uber y PedidosYa, respectivamente, sin que ello constituya el elemento esencial para la determinación de la naturaleza jurídica del servicio que se presta con apoyo de este “ecosistema virtual”.

Así, en líneas generales, considerando las características comunes del servicio de taxi y delivery mediante Plataformas analizado previamente, **la prestación de servicios en los casos Uber (taxi) y PedidosYa (delivery), *prima facie*, viene a ser de naturaleza autónoma, empero no en una autonomía absoluta sino en una compleja o con independencia reducida, lo que vendría a constituir a una nueva categoría de trabajador autónomo con independencia reducida.** Sin embargo, ello no impide que, por las particularidades de un caso en concreto, en aplicación de los principios del derecho del trabajo, de determinarse la configuración de los elementos de la subordinación, se configure un vínculo laboral.

3. La prestación personal de servicios autónoma compleja o con independencia reducida mediante plataformas virtuales como objeto de protección por el derecho social

Ahora bien, al haberse determinado que la naturaleza jurídica de la prestación de servicios de taxi y delivery bajo las Plataformas Uber y PedidosYa, respectivamente, *prima facie*, es de naturaleza autónoma e identificarse una nueva categoría de trabajador, denominado *trabajador autónomo complejo o con independencia reducida* del cual es necesario su regulación en el marco normativo nacional como parte de la clasificación de los trabajadores autónomos, es importante buscar la protección social de estos prestadores de servicios, lo cual encuentra sustento en la Constitución Política del Estado

Peruano.

Ello, pues, el Capítulo II de nuestra vigente Constitución Política del Perú del año 1993 reconoce los denominados derechos de segunda generación o derechos sociales, el cual encuentra su cimiento internacional en la Declaración Universal de los Derechos Humanos del 10 de diciembre de 1948, adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas (ONU).

Así, la cláusula del Estado Social de nuestra Constitución asume vital importancia cuando al catálogo clásico de los derechos fundamentales personales, de libertades o de primera generación, se le extiende los derechos fundamentales de carácter social (Blancas, 2010), los cuales son recogidos como el derecho a la protección de la salud (artículo 7), a la salud (artículo 9), a la seguridad social (artículo 10), a las prestaciones de salud y a la pensión (artículo 11), así como el derecho al trabajo (artículos 22, 23 y 26), a la remuneración equitativa y suficiente (artículo 24), a la jornada de trabajo máxima y descanso semanal obligatorio (artículo 25), a la protección adecuada contra el despido arbitrario (artículo 27), a los derechos colectivos (artículo 28), entre otros.

En ese sentido, esta protección social no se limita únicamente a los trabajadores que prestan servicios en el marco de un contrato de trabajo, en aplicación de los derechos constitucionales de índole laboral, sino que también existen derechos fundamentales de carácter social que tienen contenido mayor a los parámetros de una relación laboral, como son los derechos a la salud, su protección y a la seguridad social.

Ahora bien, al tenerse que en el Perú existen 7.3 millones de trabajadores independientes que no tienen acceso garantizado a ningún beneficio laboral, como el estar afiliados a un seguro de salud o aportar a un sistema pensionario, es necesario que estos se vean protegidos mínimamente por los derechos sociales que no tengan como sustento *sine qua non* un vínculo de índole laboral.

Al respecto, en el derecho comparado se advierte el caso de los TRADE en España como una tipología de trabajador autónomo, a quienes se les reconoce ciertos derechos

de índole social e incluso laboral, como a la seguridad social, colectivos, vacaciones, entre otros. Asimismo, en el país vecino de Chile, a través de la Ley 21.431 se reconoce a los trabajadores mediante Plataformas derechos de carácter social como a la seguridad social, el otorgamiento de condiciones, seguridad y salud en el trabajo, entre otros.

Por nuestra parte, en el Perú existe un Dictamen aprobado en Minoría del 26 de mayo de 2023 en la Comisión de Trabajo y Seguridad del Congreso que agrupa cuatro proyectos de ley (PL N° 0018/2021-CR, 0667/2021-CR, 0842/2021-CR y 1536/2021-CR), en contraposición al Dictamen en Mayoría aprobado el 19 de julio de 2023 por los mismos proyectos normativos, en el que se establece que los prestadores de servicios personales afiliados a las Plataformas son trabajadores independientes; sin embargo, no está referido a regular la categoría del trabajador autónomo y sus tipologías, entre ellos el trabajador autónomo complejo y el trabajador autónomo económicamente dependiente.

Asimismo, si bien el Dictamen en Minoría plantea que las Plataformas se encarguen de verificar que todos los prestadores de servicios personales mediante Plataformas se afilien a un sistema de salud y coticen en un sistema pensionario; sin embargo, no se disponen mecanismos o incentivos para que los socios aporten al sistema de pensiones, lo cual debe ser recogido en su marco normativo.

Además, el PL N° 04243/2018-CR reconoce expresamente en su artículo 8 que los trabajadores mediante Plataformas están sujetos a prestar sus servicios regulados, mediante el sistema de seguridad social de pensiones y de salud correspondientes, incurriendo en sanción en caso la Plataforma incumpla con afiliar al trabajador al Sistema de Seguridad Social.

Por tanto, la solución a la controversia de la protección que debe tener esta nueva categoría de trabajadores autónomos debe partir en medidas que beneficien a todos los trabajadores independientes o autónomos en general, sin importar su situación laboral, para lo cual se requiere la implementación progresiva de un sistema efectivo, viable y sostenible de aseguramiento universal en salud o la promoción de un sistema de aporte a pensiones para trabajadores independientes o autónomos.

Por último, cabe precisar que, entre los derechos sociales que correspondería ser aplicables a los trabajadores autónomos por no tener como sustento un vínculo de índole laboral se encuentran:

1. Derecho a la seguridad social y prestaciones de salud.
2. Derecho a contar con un sistema previsional.
3. Derecho al trabajo en sus diversas modalidades.
4. Derecho a la retribución económica por el trabajo prestado.
5. Derecho a la libertad de consentimiento.
6. Derecho a la jornada máxima de trabajo.
7. Derecho al descanso semanal obligatorio.
8. Derecho de sindicación.

En ese sentido, al existir en el año 2022 en el país ciento treinta y tres mil (133,000) personas que prestaban servicios activamente utilizando las Plataformas de movilidad urbana (taxi) y de reparto (delivery), quienes se situarían en esta nueva categoría de trabajadores autónomos con independencia reducida y que no contaban con protección por parte del derecho del trabajo, ni protección social alguna, resulta necesario que se regulen ciertas garantías en su beneficio, como por ejemplo, en materia de seguridad y salud de las personas, seguridad social en salud y pensiones.

CONCLUSIONES

- I. En el marco jurídico nacional peruano se mantiene la concepción tradicional bipartita de la prestación de servicios en extremos absolutamente opuestos o en puridad. Por un lado, prestación de servicios subordinado sujeto a un contrato de trabajo, existiendo vínculo de naturaleza laboral y, de otro lado, autónomo bajo a un contrato de naturaleza civil o mercantil, extramuros de la protección del derecho del trabajo.
- II. La prestación personal de servicios independiente o autónomo se encuentra regido por las normas del Derecho Civil o Mercantil, en tanto, se presume la existencia de equilibrio material o económico entre los contratantes; por lo cual, únicamente se regulan aspectos referidos al nacimiento del contrato (sobre todo, en cuanto a la determinación del precio y del bien) y a las responsabilidades por eventuales incumplimiento de las partes, sin reparar en otros intereses que pueda tener quien presta los servicios o la labor, los cuales se regulan y pactan libremente y de forma voluntaria por los sujetos contratantes.
- III. En nuestra legislación nacional no existe definición jurídica sobre el contenido del trabajador dependiente y mucho menos del trabajador autónomo, al limitarse únicamente a desarrollar los elementos característicos del contrato de trabajo.
- IV. En la doctrina y legislación comparada se reconoce al «trabajador parasubordinado» como el «trabajador autónomo económicamente dependiente» o TRADE, considerando el Comité Económico y Social Europeo que el reconocimiento de un régimen jurídico propio constituye el medio a partir del cual se les otorgue una mayor protección jurídica a trabajadores que no son asalariados, sino verdaderos autónomos, colocados en una situación tal que no pueden disfrutar de la protección económica que les daría la posibilidad de trabajar para una multiplicidad de clientes, pero que – por lo menos – con un régimen propio se encuentren dentro de la protección de la seguridad social.
- V. Por nuestra parte, definimos al trabajador *parasubordinado* como aquel trabajador que se encuentra en el límite o zona gris entre el trabajador autónomo y el trabajador subordinado, estando más cerca de la esfera del subordinado que del autónomo; es decir, aquel trabajador que no es autónomo ni subordinado en puridad, sino que tiene características o rasgos tanto de autonomía como de dirección o subordinación, siendo el

rasgo predominante el de subordinación (poderes de dirección, control y sanción) por tener cercanía al trabajador subordinado más que al autónomo. En ese sentido, al tener el trabajador parasubordinado rasgos predominantes de subordinación por encima de los de autonomía, se encontraría cobijado del poder tuitivo del derecho del trabajo en sentido estricto.

- VI.** La doctrina y jurisprudencia especializada mayoritaria en el derecho comparado reconoce la existencia de un vínculo de naturaleza laboral en la prestación de servicios personales en el marco de las Plataformas, a partir de la aplicación del Test de Laboralidad y la identificación de nuevos rasgos o indicios de laboralidad más próximos a la nueva realidad de la prestación del servicio en el mundo virtual, los que permitirían verificar los casos en los cuales sí se configurarían posibles relaciones de laboralidad.
- VII.** Del análisis realizado a las características comunes de los casos Uber (servicios de taxi) y PedidosYa (servicio de reparto), en el marco del Test de Laboralidad, se evidencia que, si bien existen tanto rasgos de autonomía como de dirección; sin embargo, el rasgo predominante es el de autonomía, al haberse neutralizado los de posible subordinación, lo que convierte el servicio prestado mediante este tipo de Plataformas en uno de naturaleza autónoma, empero no en una absoluta sino en una autonomía compleja o con independencia reducida, lo que vendría a constituir a una nueva categoría de trabajador autónomo.
- VIII.** El año 2022 existían ciento treinta y tres mil (133,000) personas en el país que prestaban servicios activamente utilizando las Plataformas de movilidad urbana (taxi) y de reparto (delivery) que no contaban con protección por parte del derecho del trabajo, ni protección social alguna, lo que equivalía al uno punto ocho por ciento (1.8%) de los trabajadores dependientes del país, quienes se situarían en esta nueva categoría de trabajadores autónomos con independencia reducida, siendo necesario que se regulen ciertas garantías, como por ejemplo, en materia de seguridad y salud de las personas, seguridad social en salud y pensiones, derecho a la información, seguro de daños patrimoniales, entre otros.
- IX.** En aplicación de la presunción relativa de laboralidad, según las particularidades de cada caso en concreto, existirían prestadores de servicios mediante Plataformas subordinados

y – también – autónomos. Empero, estos autónomos serían considerados como absolutos en el marco tradicional de nuestra actual legislación, sin el mínimo goce de ciertas garantías, como en materia de seguridad y salud de las personas, seguridad social en salud y pensiones. Por tanto, a fin de no ser considerados estos trabajadores como autónomos puros y desprotegidos, resulta de imperiosa necesidad que se regule el marco normativo de los trabajadores autónomos en el que se encuentre la nueva categoría de trabajador autónomo con independencia reducida, en la cual encaje cada conductor y rider, según sus propias particularidades en la ejecución de la prestación del servicio, incluso con la posibilidad de la regulación de la desnaturalización de autónomos o falsos autónomos por aplicación del principio de primacía de la realidad.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abramides, N. (2018). *Relaciones de Trabajo en Plataformas Digitales: Desafíos al modelo tradicional del Derecho del Trabajo. Tesis para optar por el Título de Maestra en Ciencias con mención en Desarrollo en el Estado Democrático de Derecho*. Sao Paulo: Faculdade de Direito de Ribeirão Preto
- Arce, E. (2013). *Derecho Individual Del Trabajo En El Perú: Desafíos y Deficiencias*. Lima: Palestra Editores.
- Agurto, V. (2020). *Los Riders y su inserción en el sistema de prestación de servicios, en el mercado laboral peruano. Tesis para optar por el Título de Abogada*. Trujillo: Universidad César Vallejo.
- Blancas, C. (2010). *LA CLÁUSULA DE ESTADO SOCIAL EN LA CONSTITUCIÓN. Análisis tópico de los derechos fundamentales laborales. Tesis para obtener el Grado de Doctor en Derecho*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Balboa, A. (2021). *La naturaleza de la prestación de servicios en las plataformas digitales on demand economy vía apps en el Perú: Hacia una regulación objetiva. Tesis para optar por el título profesional de Abogada*. Lima: Universidad Privada del Norte.
- Berg, J. (2019). *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo: Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- Borja, C. (2018). *La Gran Transición: La Economía de Plataformas Digitales y su proyección en el ámbito laboral y de la seguridad social*. En U. A. Madrid, *Temas Laborales* núm 141/2018 (pp. 37 - 66). Madrid: Revista andaluza de trabajo y bienestar social.
- Boza, G. & Biones J. (2021). *Nuevas formas de trabajo e indicios de laboralidad. A propósito del trabajo personal prestado a través de las plataformas virtuales*. En: *Laborem* N° 24, "Homenaje a Javier Neves Mujica" (pp. 55 – 86). Lima, Perú: Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
- Bustamante, K. (2019). *Análisis de la configuración estructural de la relación jurídica en los servicios prestados a través de plataformas virtuales: entre la laboralidad y el régimen civil. Tesis para optar por el Título de Abogada*. Chiclayo: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.
- Caldera, R. (1961). *Derecho del trabajo*. Buenos Aires: El Ateneo.
- Calderón, C. (2019). *El impacto de las nuevas formas organizativas propias de la economía basada en medios tecnológicos en el mundo del trabajo*. En *Themis, Revista de Derecho: Derecho Laboral* (pp. 237 - 253). Lima: Themis.
- Canessa, M. (2021). *El mundo del trabajo en las plataformas digitales: Una aproximación desde el derecho laboral*. En: *Laborem* N° 24, "Homenaje a Javier Neves Mujica" (pp. 101 – 152). Lima, Perú: Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

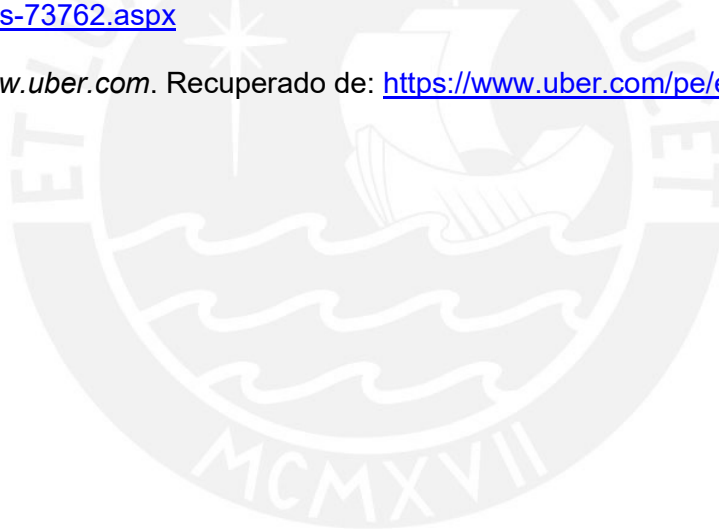
- Carballo, C. (2021). *Indicios de la relación de trabajo y empresas digitales. Ensayo sobre la ceguera*. En *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Campinas/SP, n. 58, jan./jun., 2021* (pp. 175 – 201). Campinas: Direção e coordenação da Escola Judicial, Repositório Oficial de Jurisprudência. Recuperado de: https://bdjur.stj.jus.br/jspui/bitstream/2011/164437/indicios_relacion_trabajo_mena.pdf
- Cruz, J. (2017). *Las transformaciones de las relaciones laborales ante la digitalización de la economía*. En U. A. Madrid, *Temas Laborales núm 138/2017* (pp. 13 - 47). Madrid: Revista andaluza de trabajo y bienestar social.
- Dinegro, A. (2021). *Delivery y empleo: Diagnóstico sobre las condiciones laborales en las plataformas digitales. Caso de Lima - Perú*. Lima: Observatorio de Plataformas - Perú & Fundación Friedrich Ebert-Perú.
- Espinoza, V. (2022). *Regulación de un régimen laboral especial para los repartidores de plataformas digitales en el Perú. Tesis para optar por el Título Profesional de Abogada*. Trujillo: Universidad Privada Antenor Orrego.
- Fairwork. (2023). *Fairwork Perú Puntuaciones 2023: Estándares laborales en la economía de plataformas. Fairwork Perú Puntuaciones 2023: Estándares laborales en la economía de plataformas*. Oxford, Reino Unido; Berlín, Alemania.
- Forbes Perú. (25 de noviembre de 2021). www.forbes.pe. Recuperado de: <https://forbes.pe/red-forbes/2021-11-25/regulacion-de-las-apps-de-delivery-flexibilidad-versusprecariedad-laboral/>
- Gamarra, L. (2019). *Las nuevas tecnologías y el derecho laboral. El control por el empleador de los medios electrónicos otorgados a los trabajadores*. Lima, Perú. Recuperado de: <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/09/Laborem6-52-71.pdf>
- Gauthie, G. (2016). *Impacto de las nuevas tecnologías en el mundo del trabajo*. España. Recuperado de: <https://adriantodoli.com/wp-content/uploads/2016/10/impacto-de-las-nuevas-tecnologias-en-el-mundo-del-trabajo.pdf>
- Gestión, D. (09 de febrero de 2021). www.gestión.pe. Recuperado de: <https://gestion.pe/economia/servicio-de-delivery-en-peru-crecio-250-durante-la-pandemia-nndc-noticia/#:~:text=Actualizado%20el%2009%2F02%2F2021,recursos%20humanos%2C%20marketing%20y%20ventas>
- Ginès, A. & Gálvez, S. (2016). *Sharing economy vs. uber economy y las fronteras de Derecho del Trabajo: la (des)protección de los trabajadores en el nuevo entorno digital*. En F. d. ESADE. Barcelona: Revista para el Análisis del Derecho.
- Glovo. (s.f.). www.glovoapp.com.es. Recuperado de: <https://glovoapp.com/pe/en/>

- Goldin, A (2020). *Los trabajadores de plataforma y su regulación en la Argentina*. Santiago: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- Gómez, L.; Meneses, J. & Quispe, Y. (2020). *Identificación de perfiles del consumidor de aplicativos móviles de delivery de comida en las zonas 6 y 7 de Lima Metropolitana*. (P. U. Perú, Ed.) Lima.
- Hermenegildo, E. & Narbaiza, J. (2019). *La relación laboral y la nueva forma de prestación de servicios en la plataforma virtual Uber*. Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo.
- Instituto Peruano de Economía. (2023). *Informe Final. Impacto de las plataformas digitales en la economía peruana. Elaborado para la Sociedad de Comercio Exterior del Perú (COMEX)*. Lima: Instituto Peruano de Economía.
- Lillo, E. (2019). *Falsos autónomos y trabajo en plataformas*. En Revista de la Comisión de lo Social de Juezas y Jueces para la Democracia, Número 200. Madrid: Jurisdicción Social.
- Warthon, H. (2022). *Protección laboral y seguridad jurídica de los riders de delivery a través de las plataformas digitales en la ciudad de Lima. Tesis para optar por el título profesional de Abogado*. Pimentel: Universidad Señor de Sipán.
- Manrique, J. (2013). *Introducción al concepto de derecho del trabajo y su vínculo con las formas de trabajo independiente, parasubordinado y autogestionario*. Bogotá: Universidad de Externado de Colombia.
- Medina, L. (2021). *El derecho del trabajo y su nuevo rol ante las plataformas digitales de trabajo – Hacia un nuevo status en las relaciones laborales: El trabajador con autodeterminación restringida. Tesis para optar por el grado académico profesional de Maestro en Derecho del Trabajo*. Lima: Universidad de San Martín de Porres.
- Mercader, J. (2018). *La prestación de servicios en plataformas profesionales: nuevos indicios para una nueva realidad*. En A. Todolí Signes, & M. Hernández Bejarano, *Trabajo en Plataformas Digitales: Innovación, Derecho y Mercado* (pp. 155 - 176). Navarra: Ed. Aranzadi.
- Mercado, C. (2017). *Crowdwork offline o Uber Economy y su impacto en las relaciones laborales. Trabajo Académico para optar por el grado de Segunda Especialidad en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2020). *INFORME N° 0063-2020-MTPE/2/14.1. Opinión técnica sobre el Proyecto de Ley N° 5192/2020-CR, Proyecto de Ley que regula el trabajo*. Informe de Opinión Técnica, Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Dirección de Normativa de Trabajo. Lima: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2019). *Informe Final. 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 plataformas*

digitales y plantear recomendaciones sobre la misma, creado mediante Resolución Ministerial N° 272-2019-TR. Lima: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

- Molina, J. (2015). *Los retos laborales de la “on-demand economy”: el caso Uber.* Recuperado de: <http://cuatrecasasblog.com/laboral/2015/10/28/los-retos-laborales-de-la-ondemand-economy-el-caso-uber/>
- Muños, B. (2018). *Uber, la subordinación y las fronteras del derecho del trabajo. Algunas ideas para delimitar.* En *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Vol. 9, Nro. 17 (pp. 13-40). Santiago, Chile: Universidad Nacional Andrés Bello. Recuperado de: <https://revistatrabajo.uchile.cl/index.php/RDTSS/article/download/50380/52842/175470>
- Nieto, R. & Pérez, K. (2021). *Reconocimiento del trabajo en plataformas digitales y la efectividad de las inspecciones laborales en Huacho, año 2020. Tesis para optar por el Título de Abogado.* Huacho: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.
- Plaza, J. (2018). *Nuevo contexto para el trabajo: economía de plataformas y liberalismo económico.* En A. Todolí Signes, & M. Hernández Bejarano, *Trabajo en Plataformas Digitales: innovación, Derecho y mercado* (pp. 37 - 62). Navarra: Ed. Aranzadi.
- Ojeda, A. (2010). *La deconstrucción del derecho del trabajo.* Madrid: La Ley.
- Real Academia Española. (s.f.). www.dle.rae.es. Recuperado de: <https://dle.rae.es/para-#Rp2TGwv>
- Ramírez, T. (2020). *La digitalización del empleo bajo las nuevas formas de organización empresarial, on-demand economy, y su impacto en la determinación de la existencia de una relación trabajo: el caso particular de los repartidores de plataformas digitales. Trabajo Académico para optar por el título de Segunda Especialidad en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.* Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú .
- Raso, J. (2019). *La economía virtual: nuevos retos para el Derecho del Trabajo.* En G. Jurídica, *Los desafíos actuales del derecho del trabajo. Libro Homenaje al Dr. Omar Toledo Toribio. Conmemorando sus bodas de plata en la docencia universitaria.* (pp. 69-89). Lima, Perú: Gaceta Jurídica.
- Sanguinetti, R. (2021). *El Test de Laboralidad y el trabajo prestado a través de plataformas digitales.* En: *Laborem* N° 24, “Homenaje a Javier Neves Mujica” (pp. 87 – 99). Lima, Perú: Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
- Sanguinetti, R. (2023). *El test de laboralidad y la dialéctica de los indicios de subordinación y autonomía.* En: *Laborem* N° 27, “El principio de igualdad y no discriminación en el Derecho Laboral” (pp. 17 – 47). Lima, Perú: Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
- Schwab, K. & Botín, A. (2016). *La Cuarta revolución industrial.* Barcelona: Debate.

- Todoí, A. (2015). *El impacto de la "Uber Economy" en las relaciones laborales: Los efectos de las plataformas virtuales en el contrato de trabajo*. Madrid: Revista IUSLabor. Recuperado de: <https://www.raco.cat/index.php/IUSLabor/article/download/305786/395699>
- Todoí, A. (2018a). *El futuro del trabajo: Nuevos indicios de laboralidad aplicables a empresas digitales*. En: *VIII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. (pp. 561 - 568). Lima: Sociedad Peruana del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Recuperado de: <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/VIII-Congreso-Nacional-Chiclayo-oct-2018.pdf>
- Todoí Signes, A. (2018b). *Nuevos indicios de laboralidad aplicables a empresas que prestan servicios a través de plataformas virtuales*. En: *VIII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Chiclayo: Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social - SPDTSS.
- Toledo, O. (13 de diciembre de 2018). *Nuevos indicios de laboralidad en el trabajo mediante plataformas virtuales*. (P. Herrera Guerra, Entrevistador) Lima, Perú: Diario Oficial del Bicentenario "El Peruano". Recuperado de: <https://elperuano.pe/noticia-existen-nuevos-indicios-para-identificar-relaciones-laborales-73762.aspx>
- Uber. (s.f.). *www.uber.com*. Recuperado de: <https://www.uber.com/pe/es/drive/insurance/>



ANEXO 01

Propuesta Legislativa

“LEY DEL TRABAJADOR AUTÓNOMO”

Capítulo I Generalidades

Artículo 1.- Objeto de la Ley

La presente Ley regula la prestación personal de servicios del trabajador autónomo e independiente en general, en el sector público y privado.

Artículo 2.- Definiciones

- a) **Trabajador autónomo:** El trabajador autónomo es aquella persona natural que presta servicios de forma independiente, onerosa, personal, continua o discontinua, a un cliente o pluralidad de clientes, de forma directa o mediante una plataforma virtual. Siendo posible, y no excluyente, que el trabajador autónomo realice coordinaciones con el cliente o plataforma virtual, sin que estos sean predominantes y determinantes para la prestación del servicio.

El trabajador autónomo se divide en tres tipos:

1. Trabajador autónomo por cuenta propia.
2. Trabajador autónomo económicamente dependiente.
3. Trabajador autónomo mediante plataformas virtuales.

- b) **Trabajador autónomo por cuenta propia:** Es aquel que presta servicios de forma personal, esporádica o continua a uno o más clientes, independiente, sin exclusividad, siendo el único beneficiario del ingreso económico fijo o variable percibido producto del servicio realizado, sin que dependa económicamente de un cliente.

El es trabajador independiente por naturaleza, al no tener relación de dependencia económica, ni jurídica alguna, con sus clientes.

- c) **Trabajador autónomo económicamente dependiente:** El trabajador autónomo económicamente dependiente es aquella persona natural que presta servicios personales, de forma continuada, directa o indirecta, para un solo cliente, del que depende económicamente al percibir de este más del setenta por ciento (70%) de la totalidad de sus ingresos mensuales con los que solventa sus necesidades.

Sin perjuicio que el trabajador autónomo económicamente dependiente pueda prestar servicios a más clientes, sin que ello desconfigure su naturaleza de dependencia económica.

- d) **Trabajador autónomo mediante plataformas virtuales:** El trabajador autónomo mediante plataformas virtuales es aquella persona que presta servicios de forma personal, directa o indirecta, continua a una o más plataformas virtuales, sin exclusividad, con ciertos rasgos de coordinación, bajo el modelo de negocio de la *on demand economy* o economía bajo demanda, a partir del cual percibe un ingreso económico fijo o variable producto del servicio realizado.

El trabajador autónomo mediante plataformas virtuales forma parte o viene a ser una pieza sustancial en el engranaje de la actividad económica de la plataforma virtual, de su organización empresarial o ciclo productivo.

Asimismo, es aquel que ofrece y ejecuta el servicio demandado por los clientes o usuarios de una *app* administrada o gestionada por una empresa de plataforma virtual.

- e) **Cliente:** Es la persona natural o jurídica a favor de quién el trabajador autónomo presta el servicio.
- f) **Plataforma virtual:** Es la base virtual tecnológica que se soporta en el internet, que permite y hace viable la ejecución simultánea o sucesiva de diversas aplicaciones en el marco de un mismo entorno por parte de los usuarios, quienes tienen la posibilidad de acceder a ellas mediante el uso de un artefacto electrónico conectado a la red, para interactuar en tiempo real de acuerdo a sus necesidades e intereses.

Asimismo, es el centro virtual cimentado en el negocio de la *on demand economy*, en el que se encuentran los usuarios o clientes de la plataforma que demandan un servicio específico y los trabajadores afiliados a la plataforma que ofrecen prestar el servicio, tales como de transporte urbano, reparto, delivery, entre otros.

- g) Empresa de plataforma virtual:** Es la organización con fines de lucro, que administra y gestiona una plataforma virtual de la que es propietario o dueño.

Capítulo II

El trabajador autónomo por cuenta propia

Artículo 3.- Contratación

El trabajador autónomo por cuenta propia celebra con su cliente o clientes, de forma escrita o verbal, un contrato de naturaleza mercantil, de compraventa, locación de servicios o de obra, en el marco de lo dispuesto en las normas civiles y mercantiles, en lo que corresponda.

Capítulo III

El trabajador autónomo económicamente dependiente

Artículo 4.- Contratación

El trabajador autónomo económicamente dependiente celebra con el cliente, de forma escrita y obligatoria, en idioma castellano o en el que elija el trabajador, un contrato de naturaleza mercantil, en el marco de lo dispuesto en las normas civiles y mercantiles, en lo que corresponda.

El contrato deberá consignar de forma expresa la dependencia económica, el monto de la retribución económica fija o variable, su periodicidad y la temporalidad de la contratación, a plazo fijo o indeterminado.

Ante la negativa del cliente de la suscripción del contrato, el trabajador puede solicitar a la Autoridad Administrativa del Sistema de Inspección del Trabajo, Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil) o la que haga sus veces, la verificación de su condición como trabajador autónomo económicamente dependiente del cliente, a fin de requerir la suscripción del contrato correspondiente.

La negativa del cliente de la suscripción del contrato indicado en el párrafo anterior, ocasiona la imposición de multa progresiva, de acuerdo a lo establecido por la Autoridad Administrativa del Sistema de Inspección del Trabajo.

Artículo 5.- Contenido del contrato

El contrato suscrito entre el trabajador autónomo económicamente dependiente y el cliente deberá contener obligatoriamente y de forma expresa, clara y sencilla, lo siguiente:

- a) La dependencia económica del trabajador autónomo hacia el cliente.
- b) El monto de la retribución económica y su periodicidad.
- c) La temporalidad de la contratación, a plazo fijo o indeterminado, debidamente justificado.
- d) El derecho al descanso semanal obligatorio del trabajador autónomo económicamente dependiente.
- e) El derecho al descanso en días feriados, sin goce de haber. El trabajo realizado en días feriados solo genera el pago por el servicio realizado.
- f) El derecho al descanso anual obligatorio del trabajador autónomo económicamente dependiente, no menor de quince (15) días.
- g) El derecho a la suspensión del contrato por ausencias debidamente justificadas por el trabajador autónomo económicamente dependiente, entre ellos, por incapacidad temporal, maternidad y otros previo acuerdo.
- h) El derecho del trabajador autónomo económicamente dependiente a constituir y afiliarse a la organización gremial o sindical que desee.
- i) El derecho a contar con seguro de salud, distinto al Seguro Integral de Salud (SIS).
- j) El derecho a contar con un sistema pensionario.
- k) El derecho a contar con un seguro complementario de trabajo de riesgo, de corresponder.
- l) Las causales de extinción del contrato.

Artículo 6.- Instrumentos y equipos de trabajo propios

El trabajador autónomo económicamente dependiente presta sus servicios por cuenta propia, debiendo contar con los instrumentos y/o equipos propios y necesarios, con los cuales pueda desarrollar de forma íntegra su actividad o servicio.

Artículo 7.- Causales de extinción del contrato

El contrato de trabajo autónomo económicamente dependiente se extingue bajo las siguientes causales:

- a) Por mutuo acuerdo entre las partes.
- b) Por finalización del plazo de contratación.
- c) Por fallecimiento del trabajador autónomo económicamente dependiente.
- d) Por invalidez absoluta o parcial permanente que impida al trabajador autónomo económicamente dependiente poder prestar satisfactoriamente el servicio.
- e) Por incumplimiento del servicio en el plazo establecido, debidamente justificado, sin perjuicio de las responsabilidades que correspondan.
- f) Por cumplimiento defectuoso del servicio, sin ajustarse a los parámetros de contratación, debidamente justificado, sin perjuicio de las responsabilidades que correspondan.
- g) Por desistimiento del trabajador autónomo económicamente dependiente, previa comunicación expresa y por escrito con una anticipación de treinta (30) días calendario a la fecha de resolución del contrato.
- h) Por incumplimiento del abono íntegro de la retribución económica por parte del cliente en un periodo mayor a un (01) mes, sin perjuicio de las responsabilidades que correspondan. Además de la culminación del contrato, el cliente tiene la obligación de abonar el íntegro o saldo de la retribución económica pendiente de pago.
- i) Por solicitud de resolución por cualquiera de las partes debidamente justificado, previa aceptación de la contraparte. En caso de ocasionar perjuicio alguno, la parte afectada deberá ser indemnizada por los daños causados.
- j) Otras que estipulen las partes previamente acordadas, las cuales estarán sujetas a fiscalización por la Autoridad Administrativa del Sistema de Inspección del Trabajo.

Artículo 8.- Registro de Trabajadores Autónomos Económicamente Dependientes

Créase el Registro Nacional de Trabajadores Autónomos Económicamente Dependientes (RNTAED), el cual será administrado por la Autoridad Administrativa de Trabajo.

Los clientes deberán comunicar anualmente a la Autoridad Administrativa de Trabajo la relación trabajadores autónomos económicamente dependientes con las que mantienen vínculo contractual, indicando el contenido de los contratos, de acuerdo al artículo 8 de la Presente Ley. La comunicación deberá realizarse dentro de los primeros tres (03) meses de cada año.

Capítulo IV

El trabajador autónomo mediante plataformas virtuales

Artículo 9.- Contratación

El trabajador autónomo mediante plataformas virtuales celebra con la plataforma, de forma escrita y obligatoria, en idioma castellano o en el que elija el trabajador, un contrato de naturaleza mercantil, en el marco de lo dispuesto en las normas civiles y mercantiles, en lo que corresponda, y se rige por el presente capítulo; salvo, que se configuren los poderes de subordinación en la relación contractual, resultando aplicable un contrato de trabajo y sus normas regulatorias.

El contrato deberá consignar de forma expresa el servicio a prestar mediante la plataforma virtual, el monto de la retribución económica fija o variable, su periodicidad y la temporalidad de la contratación, a plazo fijo o indeterminado.

Ante la negativa de la plataforma virtual de la suscripción del contrato, el trabajador puede solicitar a la Autoridad Administrativa del Sistema de Inspección del Trabajo, Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil) o la que haga sus veces, la verificación de su condición como trabajador autónomo y su relación con la plataforma virtual, a fin de requerir la suscripción del contrato correspondiente.

La negativa de la plataforma virtual de la suscripción del contrato indicado en el párrafo anterior, ocasiona la imposición de multa progresiva, de acuerdo a lo establecido por la Autoridad Administrativa del Sistema de Inspección del Trabajo.

Sin perjuicio de lo mencionado, la falta de suscripción del contrato ocasiona la configuración de un contrato de trabajo, en aplicación de la presunción de laboralidad establecida en el numeral 23.2 del artículo 23 de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal de Trabajo.

Artículo 10.- Contenido del contrato

El contrato suscrito entre el trabajador autónomo y la plataforma virtual deberá contener obligatoriamente y de forma expresa, clara y sencilla, lo siguiente:

- a) El servicio a prestar y las particularidades del método de negocio, reglas, condiciones, uso y funcionamiento del algoritmo, zona geográfica donde se prestará el servicio, la política de protección de datos personales, entre otros que sean consustanciales, tanto con la naturaleza de la prestación del servicio como con las condiciones de trabajo.
- b) El monto de la retribución económica y su periodicidad. Así como, los términos, variables, condiciones y fórmulas de cálculo para la determinación del precio o tarifario de los servicios o retribución económica, y de los demás incentivos económicos que se apliquen, de corresponder. La retribución económica por cada hora de servicio efectivamente realizado no podrá ser inferior a la proporción de la remuneración mínima vital vigente.
- c) La temporalidad de la contratación, a plazo fijo o indeterminado, debidamente justificado.
- d) Los criterios y parámetros a utilizar para las coordinaciones entre el trabajador autónomo y los usuarios o clientes; así como, entre la plataforma virtual y el trabajador autónomo.
- e) Los canales de atención de consultas y quejas de los trabajadores autónomos. Los cuales deben ser tanto físicos, en su sede ubicado en la ciudad donde el trabajador presta servicios, como virtuales en su página web, los mismos que deben funcionar las veinticuatro (24) horas del día vía llamada telefónica y contar con un responsable para su atención.
- f) El tiempo máximo de conexión continua o discontinua, en un periodo determinado, de corresponder.
- g) El derecho a la desconexión digital del trabajador autónomo, fuera del periodo determinado de conexión obligatoria, no menor de doce (12) horas continuas dentro del periodo de veinticuatro (24) horas. La plataforma tiene la obligación de garantizar el derecho de desconexión, para lo cual mantendrá desconectado al trabajador por dicho periodo de tiempo. La plataforma virtual se encuentra prohibida de realizar desconexiones temporales del trabajador, distintos al antes indicado.
- h) El derecho al descanso semanal obligatorio.
- i) El derecho al descanso en días feriados, sin goce de haber. El trabajo realizado en días

feriados solo genera el pago por el servicio realizado.

- j) El derecho al descanso anual obligatorio del trabajador autónomo económicamente dependiente, no menor de quince (15) días.
- k) El derecho a la suspensión del contrato por ausencias debidamente justificadas por el trabajador autónomo económicamente dependiente, entre ellos, por incapacidad temporal, maternidad y otros previo acuerdo.
- l) El derecho del trabajador autónomo a constituir y afiliarse a la organización gremial o sindical que desee, sin autorización previa.
- m) El derecho a contar con seguro de salud, distinto al Seguro Integral de Salud (SIS), a cargo de la plataforma virtual.
- n) El derecho a contar con un sistema pensionario. La plataforma virtual tendrá a su cargo realizar la deducción correspondiente de los honorarios del trabajador autónomo, a fin de realizarse el aporte mensual al sistema pensionario elegido por el trabajador.
- o) El derecho a contar con un seguro complementario de trabajo de riesgo, de corresponder.
- p) Las causales de extinción del contrato y su procedimiento.

Artículo 11.- Flexibilidad en el tiempo de trabajo

El trabajador autónomo, previo acuerdo expreso con la plataforma virtual, tiene libertad de elegir su tiempo de trabajo y horarios de conexión, respetando los límites establecidos por la plataforma virtual, en beneficio del trabajador, así como en aras de garantizar su descanso y una adecuada prestación de servicios.

La plataforma virtual se encuentra prohibida de establecer tiempos mínimos de conexión del trabajador autónomo, quien tiene libertad de conectarse cuando lo considere de forma continua o discontinua, siempre respetando el tiempo máximo de conexión y mínimo de desconexión.

Artículo 12.- Instrumentos y equipos de trabajo propios

El trabajador autónomo mediante plataformas virtuales presta sus servicios por cuenta propia, debiendo contar con los instrumentos y/o equipos propios, mínimos y necesarios, con los cuales pueda desarrollar de forma íntegra su actividad o servicio; salvo, que sean otorgados por la plataforma virtual, de acuerdo a formalidades y requisitos establecidos por estos.

La plataforma virtual se encuentra impedida de exigir al trabajador autónomo instrumentos y/o equipos con ciertas características, que superen lo mínimo razonable para cumplir adecuadamente el servicio.

Ello no impide que la plataforma virtual por propia liberalidad otorgue al trabajador autónomo los instrumentos y/o equipos de trabajo, los que deberán ser devueltos al culminar el vínculo contractual y sin que la plataforma virtual exija al trabajador autónomo pago alguno por los implementos otorgados.

Artículo 13.- Prestación efectiva de servicios

Se considera prestación efectiva de servicios el tiempo de duración en que el trabajador autónomo presta el servicio en favor de un cliente o usuario de la plataforma virtual, pasible de retribución económica.

No se considera prestación efectiva de servicios el periodo de inactividad o espera del trabajador autónomo, a pesar de encontrarse conectado a la plataforma virtual.

Artículo 14.- Autonomía con rasgos de coordinación

El trabajador autónomo mediante plataformas virtuales presta sus servicios de forma predominantemente independiente bajo un contrato de naturaleza civil o mercantil, sin perjuicio de la existencia de ciertos rasgos de coordinación con la plataforma virtual en la ejecución del servicio por las características propias del modelo de negocio, lo cual no desconfigura su naturaleza autónoma.

Las coordinaciones y/o recomendaciones que realice la plataforma virtual no deben ser determinantes en la toma de decisiones y modo de prestar el servicio por parte del trabajador autónomo.

El trabajador autónomo tiene plena libertad y determinación de acoger o no las recomendaciones dadas por la plataforma virtual, sin que su no acogimiento le ocasione sanciones o perjuicios de cualquier naturaleza.

El trabajador autónomo tiene la libertad de aceptar o rechazar las solicitudes de servicios de los clientes, sin que ello configure sanción alguna en su contra.

Artículo 15.- Deber de información.

La plataforma virtual se encuentra obligada de informar adecuadamente y de forma clara al trabajador autónomo las particularidades del método de negocio, reglas, condiciones, uso y funcionamiento del algoritmo, fórmula del cálculo de retribución económica, los canales de atención, entre otros que sean consustanciales, tanto con la naturaleza de la prestación del servicio como con las condiciones de trabajo.

Asimismo, es obligación de la plataforma virtual informar al trabajador autónomo al momento de ofrecer un servicio y previo a su aceptación, sobre el lugar de realización, la identidad del usuario, indicar el domicilio donde se realizará la entrega, los domicilios de origen y destino, así como el medio de pago a utilizar.

Artículo 16.- No exclusividad de plataformas virtuales

El trabajador autónomo no se encuentra sujeto a exclusividad ante una determinada plataforma virtual del mismo o distinto giro productivo, siendo posible que se conecte de forma indistinta o simultánea a más de una plataforma virtual y preste servicios a usuarios o clientes de distintas plataformas virtuales.

Artículo 17. Sistema de pensiones

La plataforma virtual tiene la obligación de realizar los aportes mensuales al sistema pensionario elegido por el trabajador autónomo en los montos correspondientes, para lo cual deberá realizar la deducción de los honorarios del trabajador por cada servicio prestado, en razón al porcentaje que corresponda según el sistema previsional elegido por el trabajador.

En los casos que las retenciones fuesen menor a los montos mínimos establecidos por el sistema previsional, la plataforma virtual deberá solventar la diferencia, sin perjuicio de ejercer su repetición contra el trabajador a partir del mes de febrero del año siguiente al de la aportación.

Cuando el trabajador autónomo preste servicios en más de una plataforma virtual en un determinado mes, estas deberán asumir en partes iguales el aporte previsional.

En ese sentido, la Oficina de Normalización Previsional o la Administradora de Fondos de Pensiones, en el mes de enero del año siguiente de efectuados los aportes, realizarán las devoluciones que correspondan a las plataformas virtuales que hayan abonado en exceso el aporte previsional.

Artículo 18.- Seguridad y Salud en el trabajo

La plataforma virtual deberá capacitar de forma adecuada y oportuna a los trabajadores autónomos sobre medidas de seguridad y salud en el trabajo.

Asimismo, en los casos de servicios de reparto o delivery, la plataforma virtual deberá otorgar al trabajador autónomo un casco de protección, rodilleras y coderas, los que deberán ser devueltos al término de los servicios; además, de contratar un seguro obligatorio por accidente de tránsito.

El cumplimiento de estas obligaciones por parte de la plataforma virtual no constituye indicios de subordinación, solo en los casos de una prestación de servicios mediante plataformas virtuales.

Artículo 19.- Causales de extinción del contrato

El contrato de trabajo autónomo mediante plataformas se extingue bajo las siguientes causales:

- a) Por mutuo acuerdo entre las partes.
- b) Por finalización del plazo de contratación.
- c) Por fallecimiento del trabajador autónomo.
- d) Por invalidez absoluta o parcial permanente que impida al trabajador autónomo poder prestar satisfactoriamente el servicio.
- e) Por incumplimiento del servicio en el plazo establecido, debidamente justificado, sin perjuicio de las responsabilidades que correspondan.
- f) Por cumplimiento defectuoso del servicio, sin ajustarse a los parámetros de contratación, debidamente justificado, sin perjuicio de las responsabilidades que correspondan.
- g) Por desistimiento del trabajador autónomo, previa comunicación expresa y por escrito con una anticipación de treinta (30) días calendario a la fecha de resolución del contrato.

- h) Por solicitud de resolución por cualquiera de las partes debidamente justificado, previa aceptación de la contraparte. En caso de ocasionar perjuicio alguno, la parte afectada deberá ser indemnizada por los daños causados.
- i) Otras que estipulen las partes previamente acordadas, las cuales estarán sujetas a fiscalización por la Autoridad Administrativa del Sistema de Inspección del Trabajo.

Artículo 20.- Procedimiento de terminación de contrato

En las causales de los literales d), e), f), h) e i) del artículo anterior, la plataforma virtual deberá comunicar su configuración, debidamente justificado y de forma escrita, al trabajador autónomo dentro de los cinco (05) días hábiles posteriores de ocurridos los hechos o de haber tenido conocimiento de estos.

El trabajador autónomo en el plazo de cinco (05) días hábiles de recibida la comunicación, deberá presentar sus descargos escritos ante la plataforma virtual. La plataforma virtual dentro del plazo de dos (02) días hábiles deberá confirmar al trabajador autónomo de forma escrita su decisión de dar por culminado el contrato por la configuración válida de una causal, o continuar con su ejecución.

La terminación de los contratos que no se encuentren debidamente acreditados en las causales antes mencionadas, ocasionan el pago de una indemnización por daños y perjuicios en el marco de la responsabilidad civil.

En la causal del literal b) del artículo anterior, en el plazo no menor de cinco (05) días hábiles anteriores a la fecha de culminación del contrato, la plataforma virtual deberá comunicar de forma escrita al trabajador autónomo su intención de no renovación del contrato.

Artículo 21.- Registro de Trabajadores Autónomos mediante Plataformas Virtuales

Créase el Registro Nacional de Trabajadores Autónomos mediante Plataformas Virtuales (RNTAPV), el cual será administrado por la Autoridad Administrativa de Trabajo.

Las plataformas virtuales deberán comunicar anualmente a la Autoridad Administrativa de Trabajo la relación trabajadores autónomos con las que mantienen vínculo contractual, indicando el contenido de los contratos, de acuerdo al artículo 8 de la Presente Ley. La comunicación deberá realizarse dentro de los primeros tres (03) meses de cada año.

Disposiciones Complementarias Finales

Primera.- Modificatorias

Modifíquese el artículo II del Título Preliminar de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, el cual quedará redactado de la siguiente manera:

“Artículo II.- Ámbito de la justicia laboral

Corresponde a la justicia laboral resolver los conflictos jurídicos que se originan con ocasión de las prestaciones de servicios de carácter personal, de naturaleza laboral, formativa, cooperativista o administrativa; están excluidas las prestaciones de servicios de carácter civil, salvo que la demanda se sustente en el encubrimiento de relaciones de trabajo, así como en el marco o encubrimiento de la relación contractual de un trabajador autónomo económicamente dependiente, o de un trabajador autónomo mediante plataformas virtuales. Tales conflictos jurídicos pueden ser individuales, plurales o colectivos, y estar referidos a aspectos sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios.”

Segunda.- Solución de conflictos

Los trabajadores autónomos económicamente dependientes y mediante plataformas virtuales pueden recurrir a la Autoridad Administrativa del Sistema de Inspección del Trabajo, a fin de solicitar el cumplimiento de lo establecido en la presente Ley.

Asimismo, sin ser necesario acudir previamente a la vía administrativa, los trabajadores autónomos económicamente dependientes y mediante plataformas virtuales pueden recurrir a los tribunales laborales, a fin de solicitar tutela en protección de sus derechos reconocidos, en el marco del artículo II del Título Preliminar de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.

Tercera.- Adecuación

A partir de la entrada en vigencia de la presente ley, los dispositivos legales que sean contrarias a lo establecido en la presente norma deberán ser adecuadas en el plazo máximo de ciento veinte (120) días naturales.

ANEXO 02

Pronunciamientos judiciales disímiles en España sobre la naturaleza jurídica de la prestación personal de servicios mediante plataformas virtuales

Naturaleza jurídica de la prestación personal de servicio	Subordinación	Autónoma	
Tipo de contrato	Laboral	Trabajador Autónomo Económicamente Dependiente (TRADE)	Mercantil
Caso	Sentencia nº. 2924/2020 de fecha 25 de setiembre de 2020 del Tribunal Supremo de Madrid	Sentencia N° 12/19 de fecha 11 de enero de 2019 emitida por el Juzgado N° 17 de Madrid	Sentencia N° 284/2018 de fecha 03 de setiembre de 2018 emitida por el Juzgado Social de Madrid
Criterio	Unificación de doctrina: Prevalencia de los indicios o rasgos de laboralidad (dependencia y ajenidad) en relación a los de autonomía en el marco del modelo productivo <i>On Demand Economy</i> de reparto en base a Plataformas virtuales.	Concurren las características de un Trabajador Autónomo Económicamente Dependiente (TRADE) en la ejecución del servicio y la contratación.	Concurren rasgos de autonomía en la ejecución del servicio, mientras que los de dependencia no son determinantes.

Sustento

1. Unificación de la Doctrina Jurisprudencial sobre servicio de reparto mediante Plataformas Virtuales (*On Demand Economy*).
2. La libertad de horario no significa ausencia de sometimiento en la ejecución del trabajo a la voluntad del empresario.
3. No concurren las condiciones exigidas para tener la condición de TRADE (Art. 11.2 LETA), al no llevar a cabo el rider su actividad con sus propios criterios organizativos sino con sujeción estricta a lo establecido por Glovo,
4. Si bien el rider contaba con una moto y un móvil propios, estos eran medios accesorios o complementarios, siendo la plataforma virtual (programa informático) desarrollado por Glovo la infraestructura esencial para el ejercicio de la actividad, careciendo así el actor de una infraestructura propia significativa que le permita operar por su cuenta.
5. La libertad de elección de la franja horaria del rider estaba condicionada; debido que, si bien este podía rechazar pedidos, al hacerlo disminuía su puntuación y con ello su preferencia de acceso a los servicios. Por tanto, estando relacionado sus ingresos a la cantidad de servicios que realiza, al estar menos tiempo disponible en la

El repartidor se encontraba suscrito a un contrato para la realización de actividad profesional como TRADE, y se acreditó lo siguiente:

1. Tenía total libertad para elegir los días en los que quiere ofrecer su servicio a GLOVO y la franja horaria para entregar los productos de cada jornada laboral, y para decidir sus jornadas de descanso.
2. Podía escoger si quería prestar todos los servicios que le proponía Glovo (modalidad de asignación automática).
3. Tenía la posibilidad de rechazar aquellos pedidos que no le interesaba realizar sin tener que justificar el motivo (pero debiendo comunicar el rechazo, para que el pedido sea asignado a otro repartidor) o bien aceptar uno a uno los pedidos que estén disponibles (modalidad de asignación manual).
4. Iniciado el servicio podía elegir desistirse del pedido para realizar otro o finalizarlo.
5. Tenía total libertad de organización y decisión a la hora de seleccionar la ruta desde la posición inicial hasta la dirección de recogida y hasta la dirección de entrega sin

1. El repartidor suscribió dos contratos como autónomo: el primero, como autónomo en *stricto sensu* y, el segundo, como TRADE.
2. Organizaba su trabajo (Auto - organización), respondiendo directamente al cliente final por los posibles daños ocasionados durante el transporte.
3. Retribución económica variable, en razón a la cantidad de servicios realizados.
4. Glovo solo ejerce función de intermediario entre el rider y el usuario final.
5. Independencia del rider en la forma de como prestar el servicio de reparto, tenía dominio completo de su actividad.
6. Las principales herramientas para prestar el servicio de reparto las pone y pertenecen al rider (motocicleta y teléfono móvil).
7. No se demostró que la realidad material de la relación sea diferente a la realidad formal (autónomo y TRADE).
8. El Rider no estaba sujeto a una jornada ni horario de trabajo, al elegir la franja

Plataforma tendría menores servicios y así la disminución de sus ingresos. En ese sentido, los riders intentaban estar disponibles el mayor periodo de tiempo posible para acceder a mayor cantidad de encargos y así a una mayor retribución.

6. Sistema productivo caracterizado en micro tareas que se reparten entre una pluralidad de repartidores que cobran en función a la cantidad de servicios realizados, lo que garantiza que haya repartidores que acepten los servicios en los periodos que otro rider no se encuentra activo o rechaza un servicio.

7. Sistema de control de la actividad productiva del rider basado en la valoración de los clientes, constituye indicio de laboralidad.

8. Permanente sistema de control del rider mientras desarrolla la prestación del servicio a través de la geolocalización por GPS.

9. Glovo estableció instrucciones impuestas al rider relativas a como realizar la prestación del servicio, controlando su cumplimiento a través de la Plataforma virtual, lo que manifiesta el ejercicio del poder empresarial de Glovo sobre el rider.

10. Glovo proporcionó al rider una tarjeta de crédito para que pueda comprar productos para el usuario,

tener establecida una trayectoria ni un punto concreto de localización para el inicio del servicio.

6. Podría aceptar un modelo de facturación por distancia lineal o real óptima.

7. Prestaba servicio con su propio vehículo o medio de transporte elegido por él.

8. Tenía su criterio organizativo propio, eligiendo el itinerario.

9. Asumía el riesgo y ventura del transporte.

10. No estaba sometido al poder disciplinario ni organizativo de la empresa.

11. Podía cogerse 18 días hábiles anuales sin derecho a contraprestación.

12. No estaba sujeto a ningún régimen de exclusividad. Por tanto, se acreditaron los requisitos para la configuración de un TRADE.

horaria en la que deseaba trabajar.

9. El Rider elegía los pedidos que quería atender, y tenía la posibilidad de rechazarlos, incluso luego de haberlas aceptado, sin sanción alguna.

10. El Rider tenía libertad de elegir la ruta a seguir para cumplir el servicio de reparto.

11. El Rider coordinaba directamente con el cliente final sobre alguna instrucción particular.

12. Glovo no tenía poder disciplinario sobre el rider.

13. El GPS no era un instrumento de control, sino la forma de contabilizar el kilometraje.

14. El sistema de puntuación no era un instrumento de control o sanción, sino que servía para regular la preferencia de acceso a pedidos.

15. Si bien el contrato establecía la rebaja de 0.3 puntos por no estar el rider operativo dentro de la franja horaria previamente reservada por este, no constituía un elemento suficiente para integrar la potestad sancionadora característica de una relación

lo cual constituye un indicio de laboralidad.

11. Glovo abonaba una compensación económica al rider por el tiempo de espera para la prestación de un servicio.

12. En el contrato de TRADE se especificaban causales justificadas de resolución del contrato por Glovo.

13. Glovo es el único que dispone de la información necesaria (Plataforma) para el manejo del sistema de negocio.

14. Glovo tomaba todas las decisiones comerciales, como el precio de los servicios prestados, la forma de pago y la retribución de los riders.

15. Los riders no perciben sus honorarios directamente de los clientes finales, sino que el precio del servicio lo recibe Glovo, quien posteriormente abona su retribución al rider.

16. Glovo no es una mera intermediadora entre clientes finales y riders; debido que, ni los comercios, ni los consumidores finales son clientes del rider, sino de Glovo.

17. Glovo es quien confecciona las facturas y las remite a los riders para su conformidad y las girasen a Glovo.

18. Glovo es quien se apropia de

laboral.

16. El rider no se encontraba sometido a una estructura organizativa interna de la empresa.

17. El precio abonado por el cliente final era destinado casi en su integridad al rider, reteniendo Glovo la parte restante por concepto de comisión por la intermediación realizada.

18. Glovo se nutre financieramente de los acuerdos comerciales con los establecimientos, tiendas y comercios asociados, no de los pagos de los usuarios por el servicio de reparto.

19. El Rider podía ausentarse sin justificación alguna, solo comunicando a la Empresa.

20. El rider tenía libertad de elegir los días de descanso, durante 18 días hábiles al año, tal cual los TRADE.

21. No existía pacto de exclusividad, pudiendo el rider prestar servicios simultáneamente para otras empresas, incluso de la competencia de Glovo, siempre que se respeten los parámetros de dependencia de un TRADE.

22. El rider no tenía

manera directa de los productos del resultado del servicio realizado.

19. El rider no tenía ninguna intervención en los acuerdos establecidos entre Glovo con los comercios y clientes.

20. El rider realizaba su actividad de reparto bajo una marca ajena perteneciente a Glovo.

21. Los riders no disponen de una organización empresarial propia y autónoma, al prestar servicios insertados en la organización de trabajo de Glovo, sometidos a la dirección y organización de la plataforma.

22. El rider no tenía una verdadera capacidad para organizar su prestación de trabajo, careciendo de autonomía para ello, al estar sujeto a las directrices organizativas fijadas por Glovo.

23. El rider únicamente gozaba de autonomía muy limitada vinculada a cuestiones secundarias, como qué medio de transporte utiliza y qué ruta seguir al prestar el servicio.

Por tanto, se acreditaron indicios de laboralidad en la prestación del servicio del rider.

trabajadores bajo su servicio.

ANEXO 03:

Listado de Proyectos de Ley sobre la Economía Colaborativa presentados al Congreso de la República

N°	Título del proyecto de ley	Sumilla	Número	Fecha	Autor/a	Bancada parlamentaria	Ubicación web	Estado
1	Ley que establece beneficios a las personas que prestan servicios a través de plataformas digitales.	Propone establecer beneficios para las personas que prestan servicios personales como independientes a través de una plataforma digital de contacto en el territorio nacional.	01536/2021-CR	28/03/2022	Adriana Tudela Gutiérrez	Avanza País	https://wb2server.congreso.gob.pe/spley-portal/#/expediente/2021/1536	En Comisiones de Trabajo y Seguridad Social, y Ciencia, Innovación y Tecnología.
2	Ley que regula el servicio de delivery en vehículos motorizados y a las empresas proveedoras del servicio de delivery por aplicativo tecnológico móviles (app).	Propone regular el servicio de delivery en vehículos motorizados y a las empresas proveedoras del servicio por aplicativo tecnológico móviles.	01381/2021-CR	28/02/2022	Elvis Hernán Vergara Mendoza	Acción Popular	https://wb2server.congreso.gob.pe/spley-portal-service/archivo/MTUwMTg=/pdf/PL0138120220228	En Comisiones de Transportes y Comunicaciones, y Economía, Banca, Finanzas e Inteligencia Financiera.
3	Ley que crea un sistema de beneficios para personal que realizan servicios de reparto, mensajería y movilidad por medio de la plataforma digital.	Propone crear un sistema de beneficios para personal que realizan servicios de reparto, mensajería y movilidad por medio de la plataforma digital.	00866/2021-CR	30/11/2021	María Elizabeth Taipe Coronado	Perú Libre	https://wb2server.congreso.gob.pe/spley-portal/#/expediente/2021/866	En Comisión de Economía, Banca, Finanzas e Inteligencia Financiera.

4	Ley que regula las empresas administradoras de intermediación del servicio privado de transporte especial a través de plataformas tecnológicas - taxi por aplicativo y crea el registro nacional.	Propone regular las empresas administradoras de intermediación del servicio privado de transporte especial a través de plataformas tecnológicas - taxi por aplicativo y crea el registro nacional.	00842/2021-CR	25/11/2021	José Luis Elías Ávalos	Podemos Perú	https://wb2server.congreso.gob.pe/spley-portal/#/expediente/2021/842	En Comisiones de Transportes y Comunicaciones, y Trabajo y Seguridad Social.
5	Ley que regula entre las plataformas digitales y las personas que prestan servicio de reparto o movilidad.	Propone regular entre las plataformas digitales y las personas que prestan servicio de reparto o movilidad.	00667/2021-CR	9/11/2021	Luis Ángel Aragón Carreño	Acción Popular	https://wb2server.congreso.gob.pe/spley-portal/#/expediente/2021/667	En Comisión de Trabajo y Seguridad Social.
6	Ley que reconoce beneficios laborales a los trabajadores que realizan el servicio de reparto, mensajería y movilidad por medio de plataformas digital.	Propone reconocer beneficios laborales a los trabajadores que realizan el servicio de reparto, mensajería y movilidad por medio de plataformas digital.	00018/2021-CR	12/08/2021	Susel Paredes Piqué	Somos Perú-Partido Morado	https://wb2server.congreso.gob.pe/spley-portal/#/expediente/2021/18	En Comisión de Trabajo y Seguridad Social.

7	Ley que establece los derechos laborales de los trabajadores que prestan servicios de reparto o distribución de bienes.	Propone garantizar condiciones mínimas laborales para los trabajadores que presentan servicios de reparto o movilidad mediante plataforma digital.	07567/2020-CR	22/04/2021	Daniel Oseda Yucra	Frepap	https://www.2.congreso.gob.pe/sicr/tadocestproc/Expvirt_2011.nsf/visbusqptramdoc1621/07567?opendocument	Primera votación con 73 votos a favor, 3 en contra y 25 abstenciones. No se logró exonerar de la segunda votación correspondiente.
8	Ley que regula el servicio de taxi mediante el uso de aplicativos tecnológicos.	Propone regular a las empresas proveedoras de servicios de taxis por aplicativos tecnológicos móviles (app) y crear un registro nacional con la finalidad de garantizar los derechos y seguridad de los proveedores y usuarios.	06600/2020-CR	4/11/2020	Luis Carlos Simeón Hurtado	Acción Popular	https://www.2.congreso.gob.pe/sicr/tadocestproc/Expvirt_2011.nsf/visbusqptramdoc1621/06600?opendocument	Aprobado por unanimidad en la Comisión de Transportes y Comunicaciones.
9	Ley que regula el trabajo de reparto de productos a domicilio a través de vehículos menores motorizados y no motorizado.	Propone regular el servicio de reparto de productos a domicilio a través de vehículos menores motorizados y no motorizados, así como el régimen laboral de las personas que realizan dicha actividad.	05192/2020-CR	14/05/2020	Rubén Pantoja Calvo	Unión por el Perú	https://www.2.congreso.gob.pe/sicr/tadocestproc/Expvirt_2011.nsf/visbusqptramdoc1621/05192?opendocument	Observación a la Autógrafa de Ley por el Poder Ejecutivo.

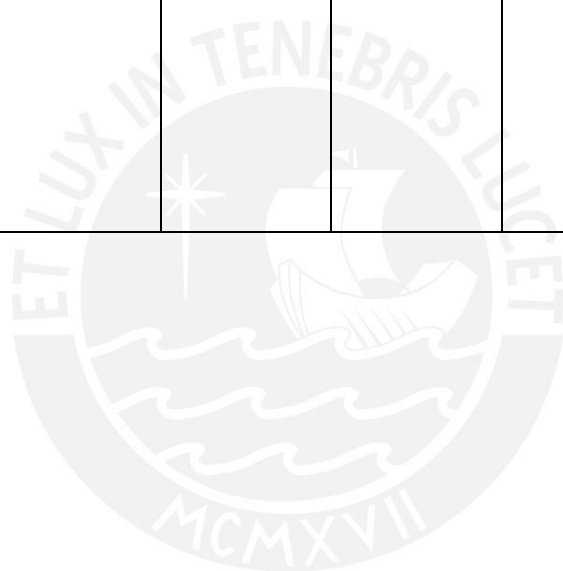
10	Ley del empleo digno que regula a los trabajadores de plataformas digitales.	Propone regular y establecer el carácter de laboral al vínculo existente entre los trabajadores (repartidores, conductores) y las plataformas digitales.	4243/2018-CR	17/04/2019	Manuel Dammert Ego Aguirre	Nuevo Perú	https://www2.congreso.gob.pe/sicr/tadocestproc/Expvirt_2011.nsf/visbusqptramdoc1621/04243?opendocument	En Comisión de Trabajo y Seguridad Social.
11	Ley que regula la labor del trabajador por plataforma digital.	Propone regular la labor que desarrollan los trabajadores mediante una plataforma digital.	04144/2018-CR	4/04/2019	Miguel Román Valdivia	Acción Popular	https://www2.congreso.gob.pe/sicr/tadocestproc/Expvirt_2011.nsf/visbusqptramdoc1621/04144?opendocument	En Comisión de Trabajo y Seguridad Social.
12	Ley para garantizar la seguridad, particularmente de las mujeres, en el servicio de taxi a cargo de las empresas administradoras de plataformas tecnológicas de intermediación.	Propone garantizar la seguridad, particularmente de las mujeres, en el servicio de taxi a cargo de las empresas administradoras de plataformas tecnológicas de intermediación.	03456/2018-CR	26/09/2018	Índira Huilca Flores	Nuevo Perú	https://www2.congreso.gob.pe/sicr/tadocestproc/Expvirt_2011.nsf/visbusqptramdoc1621/03456?opendocument	Observación a la Autógrafa de Ley por el Poder Ejecutivo.

13	Ley de regulación del servicio de taxi mediante el uso de aplicativos tecnológicos por dispositivos de internet móvil.	Propone diferentes obligaciones para las plataformas de taxi, entre ellas la obligación de estar domiciliadas, tener ciertos filtros para sus conductores, entre otras.	03351/2018-CR	12/09/2018	Yonhy Lescano Ancieta	Acción Popular	https://www2.congreso.gob.pe/sicr/radocestpro/Expvirt_2011.nsf/visbu_sqptramdoc1621/03351?opendocument	Observación a la Autógrafa de Ley por el Poder Ejecutivo.
14	Ley que crea y regula el registro virtual de transporte privado mediante plataformas tecnológicas.	Propone crear y regular a las entidades operadoras de plataformas tecnológicas que presten servicio de transporte privado, con el fin de garantizar la calidad del servicio, seguridad y responsabilidad, conforme a las obligaciones que alcanza al operador de la plataforma, el prestador del servicio y al usuario del mismo.	02687/2017-CR	9/04/2018	Octavio Salazar Miranda	Fuerza Popular	https://www2.congreso.gob.pe/sicr/radocestpro/Expvirt_2011.nsf/visbu_sqptramdoc1621/02687?opendocument	Observación a la Autógrafa de Ley por el Poder Ejecutivo.

15	Ley para regular las relaciones laborales aplicables a los conductores de vehículos que laboran para empresas de transporte privado que operan por intermedio de plataformas tecnológicas.	Propone regular las relaciones laborales entre las empresas de transporte privado que operen por intermedio de plataformas informáticas y los conductores de vehículos privados que sean contratados por estas con la finalidad de dar atención a las solicitudes de servicio de transporte de parte de sus usuarios.	2260/2017-CR	15/12/2017	Alberto Quintanilla	Nuevo Perú	https://www.2.congreso.gob.pe/sicr/tadocestproc/Expvirt_2011.nsf/visbusqptramdoc1621/02260?opendocument	En Comisión de Trabajo y Seguridad Social.
16	Ley que regula el servicio de las entidades administradoras de plataformas tecnológicas que ofertan aplicativos de interconexión para la contratación del servicio de transportes especial - Taxi.	Propone regular el servicio de las entidades administradoras de plataformas tecnológicas que ofertan aplicativos de interconexión para la contratación del servicio de transporte especial taxi, bajo estándares de seguridad, calidad y eficiencia.	02218/2017-CR	6/12/2017	Roy Ventura Ángel	Fuerza Popular	https://www.2.congreso.gob.pe/sicr/tadocestproc/Expvirt_2011.nsf/visbusqptramdoc1621/02218?opendocument	Observación a la Autógrafa de Ley por el Poder Ejecutivo.

17	Ley que crea y regula el servicio privado de transporte a través de plataformas tecnológicas.	Propone crear y regular el servicio privado de transporte de pasajeros ofrecido y administrado a través de entidades operadoras de plataformas tecnológicas, con el fin de asegurar la legalidad del servicio, promover la mejora y calidad del mismo e identificar las corresponsabilidades entre el operador de la plataforma y los usuarios del servicio.	01505/2016-CR	6/08/2017	Miguel Elías Ávalos	Fuerza Popular	https://www2.congreso.gob.pe/sicr/tadocestproc/Expvirt_2011.nsf/visbusqptramdoc1621/01505?opendocument	Observación a la Autógrafa de Ley por el Poder Ejecutivo.
----	---	--	---------------	-----------	---------------------	----------------	---	---

Elaborado por: Dinegro (2021).



ANEXO 04:

Cuadro comparativo entre los Dictámenes en Minoría y por Unanimidad sobre los Proyectos de Ley N° 00018/2021-CR, 667/2021-CR, 842/2021-CR y 1536-2021-CR

Dictamen	En Minoría		Por Unanimidad	
Tipo de trabajadores	Trabajadores	Independientes	Dependientes	Independientes
Características	<ol style="list-style-type: none"> 1. Persona natural mayor de edad. 2. Ejecución del servicio por cuenta ajena. 3. Contraprestación económica. 4. Celebración de contrato de trabajo sujeto al régimen laboral de la actividad privada. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Persona natural mayor de edad. 2. Ejecución del servicio por cuenta propia, de manera autónoma, discontinua y esporádica. 3. Percibe contraprestación económica de los usuarios. 4. Elemento esencial: la conexión digital que se establece entre el prestador del servicio independiente con el titular de la plataforma de contacto a través del cual accede al soporte digital de la plataforma y le permite conectarse con los usuarios de la plataforma. 5. Pago a favor del titular de la plataforma digital por el servicio de soporte digital de la plataforma. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Persona natural mayor de edad. 2. Ejecución del servicio de manera subordinada. 3. Jornada laboral no menor de cuatro horas diarias o veinte horas semanales. 4. Contraprestación económica. 5. Celebración de contrato de trabajo. 6. Elemento esencial: la conexión digital que se establece entre el trabajador con el titular de la plataforma digital a través del cual accede al soporte digital de la plataforma y le permite conectarse con los clientes. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Persona natural mayor de edad. 2. Ejecución del servicio por cuenta propia, de manera autónoma, discontinua y esporádica. 3. Percibe contraprestación económica de los usuarios.

<p>Beneficios</p>	<p>Los establecidos para el régimen laboral de la actividad privada.</p>	<p>1. Seguro contra accidentes. 2. Seguridad Social de salud y pensiones. 3. Respeto a la libertad de asociación.</p>	<p>Los establecidos para el régimen laboral de la actividad privada y los establecidos en el Proyecto de Ley.</p>	<p>1. Seguro contra accidentes personales. 2. Seguro de incapacidad temporal. 3. Seguro de incapacidad permanente. 4. Seguro de vida. 5. Essalud. 6. Afiliación a un régimen pensionario. 7. Provisión de indumentaria, equipos mínimos de trabajo y equipos de protección personal. 8. Derechos colectivos.</p>
<p>Jornada</p>	<p>Los establecidos para el régimen laboral de la actividad privada</p>	<p>Establecimiento de un límite máximo para la jornada diaria semanal que garantice el descanso adecuado entre jornadas.</p>	<p>1. Intermitente. 2. No superior a 8 horas diarias o 48 horas semanales. 3. Menor de 4 horas diarias o 20 horas semanales, se consideran a tiempo parcial.</p>	<p>-</p>

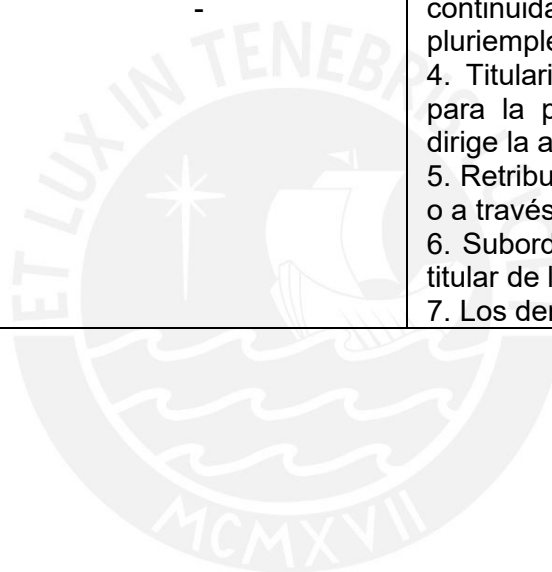
**Presunción de
laboralidad**

-

-

Se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, cuando concurren los siguientes supuestos:

1. Control por parte del titular de la plataforma digital de la prestación del servicio.
2. Integración del trabajador en la estructura organizacional y oferta de servicios de la empresa titular de la plataforma digital.
3. Prestación del servicio bajo cierta duración y continuidad, aun cuando pudiera ser intermitente o pluriempleo.
4. Titularidad del software o equipamiento necesario para la prestación del servicio por la empresa que dirige la actividad.
5. Retribución por el servicio prestado, incluso variable o a través del cliente.
6. Subordinación a través de un soporte digital con el titular de la plataforma digital.
7. Los demás que estipule el reglamento.



ANEXO N° 05:

Cuadro comparativo entre tipos de prestadores de servicios

ELEMENTOS	SUBORDINADO	AUTÓNOMO POR CUENTA PROPIA	AUTÓNOMO POR CUENTA AJENA CON VÍNCULO ESPORÁDICO	AUTÓNOMO POR CUENTA AJENA CON VÍNCULO ESPORÁDICO - TRADE/TAPE	PARASUBORDINADO (Según nuestra definición)	AUTÓNOMO COMPLEJO o CON INDEPENDENCIA REDUCIDA
PRESTACIÓN DE SERVICIOS	personalísimo	Personalísimo	personalísimo	personalísimo, directo	personalísimo	personalísimo
	permanente, continuo, habitual o constante	esporádico	permanente o esporádico	permanente, continuo, habitual o constante	continuo	continuo
	coordinación	autónomos	autónomos	autónomos	coordinación	coordinación
	ciertos casos exclusividad	sin exclusividad	sin exclusividad	ciertos casos exclusividad	ciertos casos exclusividad	Sin exclusividad
RETRIBUCIÓN ECONÓMICA	constante, periódica o mensual	por servicio prestado	constante, periódica, mensual o por servicio prestado	constante, periódica o mensual	por servicio prestado	por servicio prestado
	fija o variable	variable	fija o variable	fija o variable	variable	variable
	dependencia económica	sin dependencia	dependencia recíproca	dependencia económica del ingreso económico (75% a más)	dependencia recíproca	Sin dependencia recíproca
SUBORDINACIÓN	Poder de dirección	no	no	no	Con rasgos de autonomía	Con rasgos de coordinación
	Poder de Control	no	no	no	sí	no
	Poder de Sanción	no	no	no	sí	no