

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL
DE HUAMANGA**

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



TESIS:

**La relación laboral de los prestadores de servicios en las
plataformas digitales de trabajo (on demand work); hacia
el rescate de las garantías mínimas laborales**

Para optar el título profesional de:

ABOGADO

PRESENTADO POR:

Bach. Jaime VENTURA ROJAS

ASESOR:

Mtro. Isaac Raúl RAMÍREZ GUTIÉRREZ

AYACUCHO - PERÚ

2025

DEDICATORIA

Con amor y gratitud eterna a Dios y a mis padres Ismael y Lola, maestros y guías de mi vida, a quienes les debo los buenos principios y virtudes morales y éticos que guían mi vida personal, académica y profesional.

Los amo por siempre.

AGRADECIMIENTO

Agradezco profundamente a Dios por su guía y apoyo en la realización de esta investigación. A mi familia, por su incondicional aliento y respaldo en todo momento. A Melanie, cuyo respaldo fue esencial para la materialización de este logro académico. A todos, mi más sincera gratitud.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	2
AGRADECIMIENTO.....	3
ÍNDICE DE TABLAS.....	7
ÍNDICE DE FIGURAS.....	9
ÍNDICE DE ILUSTRACIONES.....	10
RESUMEN	11
ABSTRACT.....	13
INTRODUCCIÓN	15
CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	18
1.1 Descripción de la realidad problemática	18
1.2 Formulación del problema.....	25
1.2.1 Problema General	25
1.2.2 Problemas Específicos.....	25
1.3 Delimitación de la investigación	25
1.3.1 Delimitación espacial	25
1.3.2 Delimitación temporal	26
1.4 Importancia de la investigación.....	26
1.5 Justificación de la investigación.	27
1.5.1 Justificación teórica	27
1.5.2 Justificación práctica	27
1.5.3 Justificación social	28
1.5.4 Justificación jurídica	28
1.5.5 Justificación metodológica	29
1.6 Limitaciones de estudio	30
1.7 Viabilidad de la investigación	31
1.8 Objetivos de la investigación.....	31
1.8.1 Objetivo General	31
1.8.2 Objetivos Específicos	32
1.9 Hipótesis de la investigación	32
1.9.1 Hipótesis General	32
1.9.2 Hipótesis Específicas	32
1.10 Identificación y operacionalización de variables.....	33
1.10.1 Variable independiente (X)	33
1.10.2 Dimensiones de la variable independiente (X).....	33

1.10.3 Indicadores de la variable independiente (X)	33
1.10.4 Variable dependiente (Y)	33
1.10.5 Dimensiones de la variable dependiente (Y)	33
1.10.6 Indicadores de la variable dependiente (Y)	33
CAPITULO II	35
MARCO TEÓRICO	35
2.1. Antecedentes de la investigación	35
2.1.1. Antecedentes internacionales	35
2.1.2. Antecedentes nacionales	37
2.2. Bases teóricas	40
2.2.1. Relación laboral	40
2.2.2. Prestadores de servicios de empresas de plataformas digitales (on demand work)	42
2.2.3. Prestación personal	43
2.2.4. Remuneración	44
2.2.5. Subordinación	45
2.2.6. Condiciones laborales	53
2.2.7. Regulación laboral	54
2.3. Definiciones básicas	56
2.3.1 Economía colaborativa (Gig economy)	56
2.3.2. On demand Work	57
2.3.3 Consumidores	58
2.3.4 Parasubordinación	59
2.3.5 Garantías laborales	60
2.3.6 Dignidad	64
CAPÍTULO III	65
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	65
3.1. Tipo y nivel de investigación	65
3.1.1. Tipo de investigación:	65
3.1.2. Nivel de investigación:	65
3.2. Enfoque de la investigación	66
3.3. Diseño de la investigación	66
3.4. Población y muestra	66
3.4.1. Población	67
3.4.2. Muestra	67
3.5. Técnicas de recolección de datos	67
3.5.1. Entrevista	67

3.5.2. Encuesta	67
CAPITULO IV PRESENTACIÓN DE DATOS	69
CAPITULO V	117
DISCUSIÓN	117
CAPITULO VI	124
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	124
CONCLUSIONES	124
RECOMENDACIONES	125
BIBLIOGRAFÍA	127
ANEXOS	135
CUESTIONARIO	135
GUÍA DE ENTREVISTA	139
MATRIZ DE CONSISTENCIA	143
MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN	145
PROYECTO DE LEY	146
FOTOGRAFÍAS DEL CUESTIONARIO REALIZADO	150

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	<i>Cuadro de indicios de subordinación según el TC.....</i>	47
Tabla 2	<i>Cuadro de indicios de subordinación según la SUNAFIL.....</i>	50
Tabla 3	<i>Categorías de Gig Economy según la OIT.....</i>	56
Tabla 4	<i>Derechos postulados por la OIT.....</i>	63
Tabla 5	<i>Análisis de fiabilidad para el cuestionario que evalúa la relación laboral.....</i>	69
Tabla 6	<i>Análisis de fiabilidad para el cuestionario que evalúa las plataformas digitales</i>	69
Tabla 7	<i>Percepción sobre las exigencias de las plataformas digitales con que se realice personalmente el servicio asignado</i>	70
Tabla 8	<i>Percepción sobre el uso del nombre y fotografía personal en la plataforma.....</i>	71
Tabla 9	<i>Percepción sobre la acción de bloqueo de cuenta que realizan las plataformas digitales al intentar usurpar una identidad.....</i>	72
Tabla 10	<i>Percepción sobre la garantía de pago por cada servicio efectivamente realizado</i>	73
Tabla 11	<i>Percepción sobre la relación directa entre la cantidad de trabajo ofrecido y cantidad de dinero recibido</i>	75
Tabla 12	<i>Percepción acerca de la dependencia económica existente con la plataforma.....</i>	76
Tabla 13	<i>Percepción sobre el establecimiento de reglas por parte de las plataformas digitales sobre cómo prestar un servicio.....</i>	77
Tabla 14	<i>Percepción sobre si la plataforma proporciona herramientas y sus condiciones de uso al momento de prestar servicios</i>	78
Tabla 15	<i>Percepción sobre condiciones de las plataformas para mantener usuarios activos</i>	80
Tabla 16	<i>Percepción sobre sanciones por parte de la plataforma por no seguir instrucciones</i>	81
Tabla 17	<i>Percepción sobre si las medidas de salud y seguridad laboral por parte de las plataformas son suficientes</i>	82
Tabla 18	<i>Percepción sobre aumento de protecciones labores por parte de las plataformas</i>	83
Tabla 19	<i>Percepción sobre mejores oportunidades laborales entre plataformas digitales vs. empleos tradicionales</i>	85
Tabla 20	<i>Percepción sobre la flexibilidad entre plataformas digitales vs. empleos tradicionales</i>	86
Tabla 21	<i>Percepción sobre nivel de ingresos entre plataformas digitales vs. empleos tradicionales</i>	88
Tabla 22	<i>Percepción sobre la regulación normativa de las plataformas digitales</i>	89
Tabla 23	<i>Percepción sobre el marco legal actual en temas de regulación de las actividades de las plataformas digitales</i>	90
Tabla 24	<i>Percepción sobre el marco legal actual en temas de ingresos económicos y condiciones</i>	92
Tabla 25	<i>Percepción sobre si las regulaciones actuales en Perú fomentan un entorno justo y competitivo.....</i>	93
Tabla 26	<i>Percepción sobre la efectividad de las sanciones y medidas de cumplimiento para las plataformas digitales.....</i>	94
Tabla 27	<i>Prueba de normalidad para la variable "Relación laboral"</i>	96
Tabla 28	<i>Prueba de normalidad para la dimensión "Prestación personal".....</i>	98
Tabla 29	<i>Prueba de normalidad para la dimensión "Remuneración".....</i>	99

Tabla 30 Prueba de normalidad para la dimensión "Subordinación"	100
Tabla 31 Prueba de normalidad para la variable "Prestadores de servicios en las empresas de plataformas digitales (on demand work)"	101
Tabla 32 Prueba de normalidad para la dimensión "Condiciones laborales"	104
Tabla 33 Prueba de normalidad para la dimensión "Regulación laboral"	105
Tabla 34 Correlación de Pearson entre las dimensiones "Prestación personal" y "Remuneración"	106
Tabla 35 Correlación de Pearson entre las dimensiones "Remuneración" y "Subordinación"	107
Tabla 36 Correlación de Pearson entre las dimensiones "Prestación personal" y "Subordinación"	107
Tabla 37 Correlación de Pearson entre las dimensiones "Condiciones laborales" y "Regulación laboral"	108
Tabla 38 Correlación de Pearson entre las variables "Relación laboral" y "Prestadores de servicios en las empresas de plataformas digitales (on demand work)"	109
Tabla 39 Sobre la prestación personal de los prestadores de servicios en las empresas de plataformas digitales (on demand work).....	110
Tabla 40 Sobre la autonomía de los prestadores de servicios en las empresas de plataformas digitales (on demand work) para establecer horarios propios.....	110
Tabla 41 Sobre las responsabilidades y obligaciones en temas de seguridad laboral, remuneración y protección social que asumen las empresas de plataformas digitales (on demand work)	111
Tabla 42 Sobre los criterios de determinación de la remuneración y forma de pago para los prestadores de servicios.....	111
Tabla 43 Sobre las directrices o instrucciones que reciben los prestadores de servicios en cuanto a la manera de llevar a cabo sus tareas o servicios	112
Tabla 44 Sobre las cláusulas o disposiciones relevantes en los contratos entre los prestadores de servicios y las empresas de plataformas digitales (on demand work) en relación con la protección social, seguros y beneficios laborales.....	113
Tabla 45 Sobre las principales características de los contratos entre los prestadores de servicios y las empresas de plataformas digitales (on demand work) en términos de duración y condiciones laborales.....	113
Tabla 46 Sobre los derechos laborales y beneficios que reciben los prestadores de servicios en las empresas de plataformas digitales (on demand work).....	114
Tabla 47 Sobre la supervisión y control de desempeño de los prestadores de servicios en términos de calidad, puntualidad u otros aspectos	114
Tabla 48 Sobre la influencia de la jurisprudencia en la resolución de casos relacionados con la determinación del estatus laboral de los prestadores de servicios en empresas digitales.....	115
Tabla 49 Sobre los criterios o pruebas que se han utilizado en la doctrina y jurisprudencia para determinar si los prestadores de servicios en empresas digitales (on demand work), son considerados como trabajadores dependientes o independientes	115
Tabla 50 Sobre propuestas o tendencias en la doctrina y jurisprudencia que busquen establecer un marco legal más claro y coherente para determinar el estatus laboral de los prestadores de servicios en plataformas digitales (on demand work).....	116

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Distribución porcentual de la percepción sobre las exigencias de las plataformas digitales con que se realice personalmente el servicio asignado	70
Figura 2 Distribución porcentual de la percepción sobre el uso del nombre y fotografía personal en la plataforma	71
Figura 3 Distribución porcentual de la percepción sobre la acción de bloqueo de cuenta que realizan las plataformas digitales al intentar usurpar una identidad.....	73
Figura 4 Distribución porcentual de la percepción sobre la garantía de pago por cada servicio efectivamente realizado	74
Figura 5 Distribución porcentual de la percepción sobre la relación directa entre la cantidad de trabajo ofrecido y cantidad de dinero recibido.....	75
Figura 6 Distribución porcentual de la percepción acerca de la dependencia económica existente con la plataforma	76
Figura 7 Distribución porcentual de la percepción sobre el establecimiento de reglas por parte de las plataformas digitales sobre cómo prestar un servicio	78
Figura 8 Distribución porcentual de la percepción sobre si la plataforma proporciona herramientas y sus condiciones de uso al momento de prestar servicios	79
Figura 9 Distribución porcentual de la percepción sobre condiciones de las plataformas para mantener usuarios activos	80
Figura 10 Distribución porcentual de la percepción sobre sanciones por parte de la plataforma por no seguir instrucciones.....	81
Figura 11 Distribución porcentual de la percepción sobre si las medidas de salud y seguridad laboral por parte de las plataformas son suficientes.....	83
Figura 12 Distribución porcentual de la percepción sobre aumento de protecciones labores por parte de las plataformas	84
Figura 13 Distribución porcentual de la percepción sobre mejores oportunidades laborales entre plataformas digitales vs. empleos tradicionales.....	85
Figura 14 Distribución porcentual de la percepción sobre la flexibilidad entre plataformas digitales vs. empleos tradicionales.....	87
Figura 15 Distribución porcentual de la percepción sobre nivel de ingresos entre plataformas digitales vs. empleos tradicionales.....	88
Figura 16 Distribución porcentual de la percepción sobre la regulación normativa de las plataformas digitales.....	90
Figura 17 Distribución porcentual de la percepción sobre el marco legal actual en temas de regulación de las actividades de las plataformas digitales	91
Figura 18 Distribución porcentual de la percepción sobre el marco legal actual en temas de ingresos económicos y condiciones.....	92
Figura 19 Distribución porcentual de la percepción sobre si las regulaciones actuales en Perú fomentan un entorno justo y competitivo	94
Figura 20 Distribución porcentual de la percepción sobre la efectividad de las sanciones y medidas de cumplimiento para las plataformas digitales.....	95
Figura 21 Histograma de la variable "Relación laboral"	97
Figura 22 Gráfico Q-Q para la variable "Relación Laboral"	97
Figura 23 Gráfico Q-Q de la dimensión "Prestación laboral"	98
Figura 24 Gráfico Q-Q de la dimensión "Remuneración"	99

Figura 25 Gráfico Q-Q de la dimensión "Subordinación"	100
Figura 26 Histograma de la variable "Prestadores de servicios en las empresas de plataformas digitales (on demand work)"	102
Figura 27 Gráfico Q-Q para la variable "Prestadores de servicios en las empresas de plataformas digitales (on demand work)"	103
Figura 28 Gráfico Q-Q para la dimensión "Condiciones laborales"	104
Figura 29 Gráfico Q-Q de la dimensión "Regulación laboral"	105

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1 Formas del Ius Variandi según Neves Mujica	45
Ilustración 2 Fotografías del cuestionario realizado en el rubro de transporte - Lima.....	150
Ilustración 3 Fotografías del cuestionario realizado en el rubro de transporte - Ayacucho	151
Ilustración 4 Fotografías del cuestionario realizado en el rubro de reparto - Lima	152

RESUMEN

La investigación trata de la relación jurídico-laboral de los prestadores de servicios con las empresas de la Gig Economy, el cual está fundamentado en plataformas digitales, en donde el modelo laboral se basa, presuntamente, en trabajos temporales e independientes, en lugar de empleos tradicionales a tiempo completo; sin embargo, se advierte un panorama en el que los prestadores de servicios, realizan sus actividades bajo condiciones que sugieren una relación laboral encubierta. Esto, por se evidenciarse elementos característicos del trabajo subordinado, como dependencia económica, sujeción a reglas impuestas por la plataforma, el control sobre la realización de la labor, entre otros.

En este contexto, se tiene como propósito verificar si las características del trabajo por encargo físico (*on demand work*), realizados mediante aplicativos como: Indrive, Cabify, PedidosYa, Rappi, Llamafood, etc; configuran o no un vínculo de carácter laboral, más allá de la aparente autonomía que estas empresas atribuyen a sus prestadores de servicios. Además, se pretende evaluar si los criterios (paradigmas) actuales para definir una relación laboral, son suficientes para regular esta nueva realidad o si, es necesario un análisis más profundo, recurriendo al estudio doctrinal y jurisprudencial, a fin de brindar una solución adecuada. Esto podría implicar la instauración de una categoría distinta de trabajadores que refleje de manera más precisa, las particularidades del empleo en plataformas digitales, garantizando así una regulación más justa y acorde con las dinámicas laborales contemporáneas.

Se realizó un estudio con enfoque mixto, básico y descriptivo; aplicando el cuestionario a 30 personas que prestan servicios mediante plataformas digitales en la ciudad de Lima y Ayacucho; así como, entrevistas a tres especialistas en derecho laboral. De los resultados se pudo concluir que, el porcentaje de laboralidad supera el 50%, dando a entender que la relación laboral es de carácter subordinada; advirtiendo además considerables elementos de autonomía acogido por los prestadores de servicios, generándose una relación atípica, en la que los

elementos de la relación laboral resultan insuficientes para reconocer un tipo de relación jurídica más justa y equivalente. En ese sentido, sobre la base de los resultados y de las opiniones vertidas por los especialistas, resulta necesario instituir una nueva categoría de trabajadores de plataformas digitales, en las que se busque proteger las mínimas garantías laborales.

Por ende, el rescate de las mínimas garantías, dado la peculiaridad, subraya la necesidad de recurrir a un análisis más innovador para determinar un nuevo régimen laboral, que no implique el reconocimiento de una relación laboral propiamente dicha, sino la de determinar, el estatus laboral, en el que subsista los elementos de subordinación y de autonomía, orientados al fin de su naturaleza y no desconociendo sino respetando las mínimas garantías laborales; y así encontrar un equilibrio entre la protección de los derechos fundamentales de índole laboral y la innovación de las nuevas formas de empleo y modelos económicos en el contexto de la de las plataformas digitales.

Palabras claves:

Garantías laborales

Subordinación

Autonomía,

Garantías laborales

Plataformas digitales.

ABSTRACT

The investigation addresses the legal and labor relationship between service providers and companies in the Gig Economy, which is based on digital platforms. The employment model is allegedly based on temporary and independent work, rather than traditional full-time employment. However, a scenario is observed in which service providers carry out their activities under conditions that suggest a hidden employment relationship. This is due to the evidence of elements characteristic of subordinate work, such as economic dependence, adherence to rules imposed by the platform, control over the performance of the work, among others.

In this context, the purpose is to verify whether the characteristics of on-demand work, carried out through applications such as Indrive, Cabify, PedidosYa, Rappi, Llamafood, etc., constitute an employment relationship, beyond the apparent autonomy that these companies attribute to their service providers. Furthermore, the aim is to assess whether the current criteria (paradigms) for defining an employment relationship are sufficient to regulate this new reality or whether a more in-depth analysis, drawing on doctrinal and jurisprudential studies, is necessary to provide an appropriate solution. This could entail the establishment of a distinct category of workers that more accurately reflects the specificities of employment on digital platforms, thus ensuring fairer regulation in line with contemporary labor dynamics.

A study was conducted with a mixed, basic, and descriptive approach. A questionnaire was administered to 30 people who provide services through digital platforms in the cities of Lima and Ayacucho, as well as interviews with three labor law specialists. The results concluded that the percentage of employment exceeds 50%, suggesting that the employment relationship is subordinate. Furthermore, the report notes considerable elements of autonomy embraced by service providers, generating an atypical relationship in which the elements of the employment relationship are insufficient to recognize a more just and equivalent type of legal

relationship. In this sense, based on the results and opinions expressed by specialists, it is necessary to establish a new category of digital platform workers, seeking to protect minimum labor guarantees.

Therefore, the restoration of minimum guarantees, given their specific nature, underscores the need to resort to a more innovative analysis to determine a new labor regime. This does not imply the recognition of an employment relationship per se, but rather the determination of employment status, in which elements of subordination and autonomy persist, oriented toward the purpose of its nature and not ignoring but respecting minimum labor guarantees. This balance is thus achieved between the protection of fundamental labor rights and the innovation of new forms of employment and economic models in the context of digital platforms.

Keywords:

Guarantees work,

subordination,

autonomy,

platforms

INTRODUCCIÓN

A lo largo de mi experiencia laboral y académica, he identificado un problema que no escapa al sentido común actual, ya que todos, de alguna forma, hemos sido testigos de las condiciones de trabajo de quienes prestan servicios como los de entrega de comida a domicilio o transporte a través de aplicaciones. Esta exposición nos ha permitido tomar conciencia de las condiciones laborales en las que se lleva a cabo este tipo de trabajo, tales como la falta de una remuneración justa, la ausencia de cobertura de seguridad social, la dependencia de calificaciones y algoritmos opacos, la falta de representación sindical y la inexistencia de límites en la jornada laboral, entre otros. Estos problemas afectan tanto a los trabajadores como a los usuarios, lo que pone de manifiesto la urgente necesidad de una regulación adecuada.

Me refiero, en particular, a la actividad laboral en las plataformas digitales, específicamente aquellas que pertenecen al modelo de la "gig economy" (o "economía de los trabajos esporádicos" en español), con énfasis en el On-Demand Work (trabajo a demanda), como Uber, PedidosYa, Indrive, entre otras. Estas plataformas han transformado la dinámica tradicional del empleo, permitiendo que personas ofrezcan sus servicios de manera aparentemente independiente, conectándose con consumidores a través de interfaces digitales. Sin embargo, esta innovación ha generado desafíos legales, especialmente en el ámbito laboral, al poner en evidencia indicios de una relación laboral en el vínculo entre las empresas y los prestadores de servicios, cuyos derechos y protecciones aún no están reconocidos por el ordenamiento jurídico.

En ese sentido, determinar el tipo de vínculo jurídico, entre los prestadores de servicios y las empresas del On-Demand Work, es un tema de gran relevancia en el contexto actual. Estas plataformas digitales han transformado la forma en que las personas ofrecen sus servicios y se conectan con los consumidores; sin embargo, esta innovación también plantea interrogantes sobre la naturaleza de la relación laboral, los derechos y responsabilidades de los

trabajadores independientes, así como los desafíos legales y éticos que surgen en este nuevo paradigma económico-laboral.

Así, la presente investigación, es importante dado al impacto transformador en el ámbito económico, social y principalmente laboral, dado que las nuevas formas de empleo introducidas a la realidad, desafían las normas y principios tradicionales. Por ende, resulta necesario analizar a fondo su influencia para el desarrollo de políticas públicas eficaces y clarificar la naturaleza jurídica de las relaciones entre los prestadores de servicios y las empresas de plataformas digitales y así proteger los derechos laborales del trabajador que, como principio del derecho laboral, se le considera la parte débil de la relación laboral.

Por tanto, en un entorno donde la economía de plataforma está en auge, el punto central se encuentra en cómo clasificar a los prestadores de servicios, que forman parte de estas plataformas. Con el objetivo de distinguirse de los empleadores convencionales, empresas como Uber o PedidosYa y otros, han optado por denominar a las personas que prestan servicios como “colaboradores independientes” o “trabajadores autónomos”. Sin embargo, en esta relación, se advierte que los presuntos colaboradores, realizan una prestación de servicios, no solo personal y remunerada sino también con indicios de subordinación, advirtiéndose contradicciones respecto a los hechos y lo alegado por las empresas quienes pretenden encubrir ser la parte empleadora.

Lo señalado en el párrafo anterior, es confirmada mediante la revisión de los resultados obtenidos mediante las herramientas de investigación, corroborándose que la prestación de servicios que realizan los presuntos colaboradores autónomos, son de carácter personal, remunerado y subordinado, cumpliendo el objetivo de la presente investigación. Dejando en claro además que, no es razonable considerar como solución, la determinación de la relación laboral propiamente dicha, sino el reconocimiento de un vínculo de laboralidad atípica, la misma que esté sustentada sobre la base de un nuevo régimen laboral, ligada al rescate y

protección de las mínimas garantías laborales, ligadas a la dignidad de los prestadores de servicios, esto debido a la presencia, de suficientes elementos de autonomía como las de subordinación.

Ahora bien, la presente investigación desarrolla los puntos neurálgicos, desde el planteamiento del problema; marco teórico, donde se describen los antecedentes y las bases teóricas de estudio; la metodología utilizada, el apartado de resultados, discusión, conclusiones y recomendaciones. Estos indicadores han servido para abordar de la manera correcta la problemática planteada para conocer el tema de la relación de laboralidad entre los prestadores de servicios y las empresas de plataformas digitales.

CAPITULO I:

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

En la actualidad, la forma en cómo se llevan a cabo la celebración de actos o negocios jurídicos, no son los mismos a cómo se realizaba antes, circunstancias, en la que las instituciones jurídico laborales surgían en la doctrina para posteriormente instituirse en los ordenamientos jurídicos laborales nacionales, previendo supuestos de hecho distintos a los de la actualidad. Una manifestación palpable se encuentra en el contexto de las plataformas de trabajo en línea, como trabajo bajo demanda (On DemandWork) tales como, las prestaciones de servicios realizadas a través de aplicativos móviles (Apps) como son, Uber, Cabify, PedidosYa, Indrive, etc. en ese sentido, Muñoz (2018) señala que:

Estas plataformas han alterado la dinámica tradicional de empleo al permitir que los individuos ofrezcan sus servicios de manera independiente, conectándose con consumidores a través de interfaces digitales. Sin embargo, esta innovación también ha desencadenado una serie de desafíos legales y éticos.

En tal sentido, este tipo de actividad, representa una oportunidad de empleo, ajeno a la forma tradicional de trabajo, dado que se advierten elementos tanto de autonomía (horarios flexibles, sin dependencia de un jefe, elección libre de trabajar, etc.) como las de subordinación (entrega de instrumentos y herramientas, determinación para el modo de trabajo, fiscalización de trabajo, etc.) evidenciándose un vínculo de laboralidad a simple vista de naturaleza atípica; vaguedad que es aprovechada por las empresas tecnológicas, creando plataformas digitales en el que la prestación de servicios evade el objetivo principal del derecho laboral que es, conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones laborales, que en específico se traduce en la prestación de servicios de manera personal, remunerada, con indicios de

subordinación y con evidente y comprobada vulneración al derecho a un trabajo justo y digno.

Cabe señalar que, Menéndez (2023) destaca especialmente que:

El vínculo de laboralidad y la consiguiente desprotección de los derechos laborales para los prestadores de servicios involucrados, es un tema cuestionable en el desarrollo actual. En un contexto donde la economía de plataforma está ganando terreno, el núcleo de la cuestión radica en la clasificación de los trabajadores que participan en estas plataformas. En su esfuerzo por diferenciarse de los empleadores tradicionales, las empresas, tales Como: PedidosYa, Indrive, Rappi, etc. han denominado a sus trabajadores como "colaboradores independientes" o "emprendedores autónomos".

Si bien es cierto, no resulta extraño que el Derecho Laboral, enfrenta a descubrir relaciones jurídicas, en donde la parte empleadora busca encubrir relaciones subordinadas con su trabajador, esto con la finalidad de obtener mayor aprovechamiento del recurso humano, sin embargo, nos encontramos ante una relación en la que la parte trabajadora, no busca necesariamente el reconocimiento de una relación laboral, pese a la existencia de indicios de subordinación, dado que estos indicios no satisfacen su objetivo teleológico que es advertir relación laboral y por tanto brindar la debida protección; resultando insuficientes para determinar con exactitud el tipo de vínculo existente entre las empresas y los prestadores de servicios de plataformas digitales.

En ese sentido, las condiciones laborales de las plataformas digitales en el Perú, que principalmente son intensamente demandados, en el rubro de transporte público (taxi) y de reparto (delivery), no son las idóneas, por lo que resulta necesario que las partes interesadas como, los gobiernos, organizaciones internacionales, entre otros, desarrollen mecanismos de protección social para que de esta manera la prestación de servicios mediante plataformas digitales no continúe en la zona gris, que implica además el aprovechamiento abusivo del recurso humano sin preservar la vulnerabilidad propia del trabajador. Al respecto, la

Organización Internacional del Trabajo (2019) en su encuesta realizada en el 2015 y 2017 a prestadores de servicios de plataformas digitales On-demand Work (trabajo bajo demanda) sostiene que:

Las personas para las que el trabajo en plataformas digitales es la fuente principal de ingresos (es decir, aquellos que no tienen otro trabajo) tienen poca protección, en especial con respecto a los planes de jubilación o pensión. Únicamente alrededor del 16 por ciento de los trabajadores para quienes el trabajo en plataformas digitales constituye la fuente principal de ingresos contaba con un plan de jubilación, comparado con el 44 por ciento de aquellas personas para las que el trabajo en una plataforma digital no era la fuente principal de ingresos.

Del mismo modo, era más probable que contaran con un seguro de salud y con otro seguro social (un 66 y un 39 por ciento) aquellas personas para las que el trabajo en una plataforma digital no era la fuente principal de ingresos, que aquellas cuya fuente principal de ingresos era el trabajo en estas plataformas (un 52 y un 32 por ciento). Por otra parte, era más probable que aquellas personas para quienes el trabajo en plataformas digitales era la principal fuente de ingresos recibieran asistencia social u otra ayuda del gobierno, específicamente ayuda alimentaria, lo cual indica que esas personas ya estaban viviendo en condiciones precaria.

En esa misma línea, para abordar esta problemática, Monzón (2019) expone que es crucial un enfoque multidisciplinario y colaborativo que involucre a gobiernos, legisladores, plataformas, sindicatos y académicos. Se necesita una reevaluación de las definiciones tradicionales de empleo y una adaptación de las leyes laborales para que sean adecuadas para la economía digital emergente. Esto podría incluir la creación de categorías intermedias que reconozcan la dependencia económica y el control ejercido por las plataformas sin necesariamente calificar a los trabajadores como empleados tradicionales.

Ahora bien, debe dejarse en claro que, el modelo económico colaborativo, genera considerables beneficios de empleo y en general a la economía de un país, principalmente a grupos marginados como jóvenes, migrantes, trabajadores a tiempo parcial y jubilados, quienes les resulta dificultoso acceder al mercado de trabajo; sin embargo, el referido modelo económico es desnaturalizado por las empresas de plataformas, al advertir prestación de servicios en un contexto de precariedad y simulación laboral, en la que se advierte indicios de subordinación. Por lo que, en muchos países incluido el Perú, se ha pretendido optar por la postura equivocada en determinar el vínculo laboral entre empresa digital y el prestador servicio (repartidores, conductores, etc.) mediante propuestas legislativas.

Al respecto, en el contexto de trabajos mediante plataformas digitales, optar por determinar la relación laboral, al advertir indicios de subordinación, no representaría una adecuada solución al problema, dado que, este análisis obedece al criterio tripartito de los elementos de la relación laboral que en la actualidad resultan insuficientes al no poder determinar con objetividad el tipo vínculo laboral, como tampoco conseguir un adecuado equilibrio entre las empresas de plataformas digitales con los prestadores de servicios; en consecuencia, resulta necesario innovar los paradigmas de índole laboral, adecuándolo al contexto actual, recurriendo tanto a la doctrina como jurisprudencia, y optar por un cuarto elemento de juicio de valoración, como la parasubordinación o subordinación *suigeneris* e instituir un nuevo régimen laboral de trabajadores cuyo vínculo de laboralidad, admita elementos de autonomía y subordinación, que implique no el reconocimiento de una relación laboral propiamente dicha, sino una relación laboral atípica que se resuma en el rescate y protección de las mínimas garantías laborales del prestador de servicios de plataformas digitales.

Ulas (2020) menciona, si bien puede ser conveniente desde el punto de vista empresarial, ha generado una ambigüedad jurídica en torno a la relación laboral existente. Esta

ambigüedad surge de la desconexión entre las realidades laborales y la legislación laboral establecida. En muchos casos, los trabajadores de estas plataformas se encuentran en situaciones donde, a pesar de tener un alto nivel de dependencia económica y de estar sujetos al control y las pautas impuestas por la plataforma, son excluidos de las protecciones laborales convencionales. En lugar de tener garantizados derechos laborales básicos, como salarios justos, limitación de horas de trabajo y seguro de salud, se enfrentan a condiciones laborales precarias y una falta de seguridad laboral.

Este sistema, cuya naturaleza reviste de “intermediaria” y “autónoma”, viene realizándose oportunistamente, alegando, por parte de las empresas, una dependencia únicamente económica más no laboral, considerando a los prestadores de servicios como colaboradores independientes; cuando en la realidad, se observa que el prestador de servicios se someten a cláusulas contractuales no negociables, dónde se especifican los términos y condiciones de afiliación; así como la entrega de herramientas e instrucciones del tiempo, lugar y modo de la prestación de servicios; manifestación de poder dirección como la fiscalización a través de calificaciones o penalidades, entre otros; siendo contradictorio a la noción de la autonomía de labores que expresamente alegan, características que de acuerdo a la sentencia 3917-2012-TC y Resolución 07-2018-SUNAFIL, los mismos que establecen supuestos de indicios de subordinación, se concluiría la existencia de relación laboral.

Trujillo y Gil (2021) describen que el impacto social y económico de esta situación es significativo, la desprotección de los derechos laborales puede llevar a una mayor desigualdad, con los trabajadores de la economía de plataforma enfrentando dificultades para acceder a atención médica adecuada, enfrentar condiciones de trabajo inseguras o enfrentar dificultades financieras debido a la inestabilidad de los ingresos. En esa misma línea, cabe resaltar la investigación realizada por Carrión y Fernández (2020) el mismo que comenta acertadamente que:

La ausencia de un tratamiento de la vinculación laboral puede tener un efecto perjudicial en el sistema de seguridad social, ya que los trabajadores excluidos de las regulaciones laborales convencionales pueden no estar contribuyendo al sistema de seguridad social de manera adecuada. La situación se complica aún más debido a las características inherentes a la naturaleza de las plataformas digitales. La flexibilidad y la autonomía que estas plataformas ofrecen a los trabajadores son aspectos valiosos, pero también pueden ocultar la asimetría de poder entre las partes y la falta de regulaciones adecuadas. A su vez, Ospina (2021) expone que los algoritmos de clasificación y evaluación pueden influir en las oportunidades de trabajo que se presentan para los trabajadores, creando una dinámica en la que están constantemente buscando obtener calificaciones positivas para asegurar un flujo constante de empleo. Esta dependencia puede dificultar que los trabajadores busquen y defiendan sus derechos laborales por temor a perder oportunidades de trabajo.

Por tales razones, no se ha podido plantear una correcta y adecuada solución al presente problema, por resistirse a regular supuestos de hecho revestidos de contemporaneidad tecnológica, así como los “elementos de la relación laboral” los mismos que, presentan la fórmula de que en el supuesto de encontrar una relación empleador -prestador de servicio y se advierta la prestación personal, remunerada y subordinada de servicios, entonces existe relación laboral; análisis que para la actualidad resulta impreciso e insuficiente, porque en la actualidad, la relación en la prestación de servicios mediante plataformas digitales, se encuentran elementos atípicos, dado que la subordinación, no protege o beneficia al trabajador sino al empleador y los elementos de autonomía no protegen o beneficia a la parte empleadora sino al prestador de servicios; en ese sentido, al observar una relación atípica cuyos presupuestos no alcanzan a determinar con exactitud el tipo de vínculo existente, entonces resulta necesario recurrir a la innovación de criterios paradigmáticos, tal como instituir un

cuarto criterio de valoración o instaurar un nuevo régimen laboral de trabajadores de plataformas digitales; siempre y cuando se esté dirigido a la protección de las mínimas garantías laborales íntimamente ligadas a la dignidad humana del prestador de servicios, quienes en su mayoría se encuentran en un estado de precariedad.

De Elejalde (2020) comenta en esta relación laboral se ha convertido en un terreno fértil para la explotación. Las empresas pueden eludir sus responsabilidades como empleadores al etiquetar a los trabajadores como autónomos. Al respecto, Zippere et al. (2022) menciona que los trabajadores pueden quedar desprovistos de las salvaguardias legales necesarias. Esto crea un desequilibrio en el poder de negociación entre las partes involucradas, donde los trabajadores se encuentran en una posición desfavorable para negociar mejores condiciones debido a la falta de estatus legal y protecciones laborales.

Por ende, resulta necesario realizar la investigación respecto a esta problemática en nuestro país, para aportar los resultados y que a la vez estos se orienten, a determinar objetivamente el tipo de relación laboral entre los prestadores de servicios con las empresas de plataformas digitales. Así, como en la presente investigación, que advierte que, los elementos típicos de la relación laboral, superan el 50% de laboralidad; teniendo en cuenta además que, existe gran porcentaje de elementos de autonomía, acercándose a incluso a la equivalencia entre la subordinación y la autonomía, ante ello, no resulta incoherente resaltar la singularidad y recurrir a los nuevos enfoques doctrinarios y jurisprudenciales, y desembocar a la institución de un nuevo régimen de trabajadores de plataformas digitales, orientados al rescate y protección de las mínimas garantías laborales, ligadas a la dignidad del prestador de servicio y de esa manera tener una regulación sobre la base de un trabajo justo y digno, estableciendo un correcto equilibrio, entre estas empresas y las personas que prestan servicios en plataformas digitales.

En consecuencia, resulta indispensable, en el contexto actual, determinar con objetividad, el tipo de vínculo laboral entre los prestadores de servicios y las empresas de plataformas digitales, evidenciándose la necesidad de que nuestros legisladores abarquen la regulación del mismo, teniendo en cuenta que los paradigmas laborales establecidos en nuestro ordenamiento jurídico resultan insuficientes, así como los elementos de la relación laboral, que fueron instituidos para supuestos de hecho distintos a los de la actualidad.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema General

¿Los prestadores de servicios en las empresas de plataformas digitales de trabajo (on demand work) tienen una relación laboral?

1.2.2 Problemas Específicos

- **Problema específico 1:** ¿Existen suficientes y razonables indicios de laboralidad en función de la prestación personal en los prestadores de servicios de las empresas de plataformas digitales de trabajo (on demand work)?
- **Problema específico 2:** ¿Existen suficientes y razonables indicios de laboralidad en función de la remuneración en los prestadores de servicios de las empresas de plataformas digitales de trabajo (on demand work)?
- **Problema específico 3:** ¿Existen suficientes y razonables indicios de laboralidad en función de la subordinación en los prestadores de servicios de las empresas de plataformas digitales de trabajo (on demand work)?

1.3 Delimitación de la investigación

1.3.1 Delimitación espacial

El estudio se desarrolló geográficamente en la ciudad de Huamanga del departamento de Ayacucho y en la ciudad de Lima Centro del departamento de Lima.

1.3.2 Delimitación temporal

La presente investigación comprendió el periodo del 01 de julio del año 2022 al 01 de julio del año 2024.

1.4 Importancia de la investigación

Radica en la inminente necesidad de esclarecer y determinar el vínculo de laboralidad entre los prestadores de servicios y las empresas de las plataformas digitales. Dado que, al paso que crecen estas empresas como PedidosYa, Indrive, Rappi, y otras, surge la incertidumbre sobre el estatus legal de las personas que prestan servicios, ya que en muchos casos no se les reconoce como empleados tradicionales, sino como "trabajadores independientes" o "colaboradores autónomos", etc. Esta situación genera vacíos legales que afectan directamente a las mínimas garantías laborales, como el acceso a prestaciones sociales, seguridad social, salarios justos, condiciones laborales dignas, etc.

Al centrar la investigación en el análisis de este vínculo, se busca aportar evidencia empírica que permita diferenciar, clasificar y entender mejor la relación laboral en estos nuevos modelos de negocio, lo que es crucial para el desarrollo de políticas públicas que protejan los derechos de los prestadores de servicios de plataformas. Esta investigación no solo tiene relevancia académica, sino que también proporciona insumos para el debate jurídico y político sobre la necesidad de una legislación más clara y adecuada que reconozca y regule los nuevos tipos de empleo emergentes en la economía digital.

En consecuencia, la presente investigación es importante, dado que, a partir de la misma, se podrá coadyubar a la determinación objetiva del estatus laboral a la que pertenecen los prestadores de servicios mediante plataformas digitales; y eliminar la incertidumbre, vacíos legales, desprotección de las personas que prestan servicios respecto a las mínimas garantías laborales y garantizar el derecho, para lograr un trabajo justo y digno

1.5 Justificación de la investigación.

Teniendo en cuenta que, para desarrollar este apartado resulta necesario exponer las razones de la investigación, es decir, el porqué de su efectucción, al respecto Hernández et ál (2014) sostienen que la justificación de una investigación explica el por qué es conveniente llevar a cabo la investigación, a través de la exposición de sus razones y cuáles son los beneficios que derivarán de ella (pág. 40); en ese sentido, la presente investigación se enmarca en una justificación teórica, práctica, social, legal e investigativa.

1.5.1 Justificación teórica

Por ello, desde la óptica teórica, la presente investigación se justifica en que, si bien se ha venido realizando investigaciones respecto a la relación laboral en plataformas digitales, sin embargo, no se ha recurrido al uso de herramientas de recolección de datos tales como el cuestionario (30 prestadores de servicios) y guía de entrevista (03 especialistas en Derecho Laboral) las mismas que permiten ser una investigación más objetiva, que evidencie, con claridad, el vínculo de laboralidad, advirtiendo además que el elemento de la subordinación reviste aspectos atípicos.

Por tanto, la presente investigación se justifica a nivel teórico, además por la singularidad del contexto en el que se desarrolla al centrarse en un lugar en específico (Lima y Ayacucho) y la población, objeto de estudio, haciendo que, esta investigación aborde una problemática que no ha sido explorada con anterioridad de manera tan detallada lo que permite generar conocimiento nuevo y relevante para la comprensión del fenómeno estudiado, esto la de la relación laboral en las plataformas digitales.

1.5.2 Justificación práctica

A nivel práctico, se justifica dado que, la investigación resulta de gran relevancia práctica, ya que contribuye a comprender y abordar los desafíos laborales emergentes en un contexto en el que el empleo tradicional está siendo desplazado por modelos más flexibles,

pero también más precarios. Al estudiar la determinación del tipo de vínculo laboral existente en este contexto, se busca identificar las brechas en la protección social, los derechos laborales, la estabilidad económica y preponderar la protección de las mínimas garantías laborales.

Así, con el aporte a través de las recomendaciones finales y la información obtenida, se permitirá diseñar estrategias efectivas para garantizar condiciones laborales justas y equitativas, promoviendo un marco regulatorio que equilibre la flexibilidad del trabajo en plataformas con la necesidad de protección de las mínimas garantías laborales. De esta manera, la investigación no solo ayudará a mitigar los problemas derivados de la falta de regulación, sino también a prevenir futuros conflictos legales y sociales.

1.5.3 Justificación social

La presente investigación tiene una justificación social ya que contribuye directamente a la promoción de la equidad y la justicia social en un entorno laboral cada vez más diverso y dinámico. Los trabajadores de plataformas digitales, a menudo considerados como autónomos, enfrentan una falta de acceso a derechos y beneficios laborales básicos, lo que los coloca en una situación de vulnerabilidad económica y social.

Al analizar y proponer soluciones a estas problemáticas, la investigación busca visibilizar las desigualdades inherentes a este modelo de empleo y generar propuestas que garanticen condiciones laborales dignas. De esta manera, se fomenta el bienestar social, específicamente de las personas que prestan servicios de plataformas digitales. Al promover una mayor protección y seguridad para aquellos que, en muchos casos, constituyen una parte significativa de la fuerza laboral actual, pero carecen de las mínimas garantías laborales.

1.5.4 Justificación jurídica

A nivel jurídico y legal, la investigación posee una justificación crucial, ya que aborda la necesidad de adaptar la legislación laboral a los nuevos modelos de trabajo que emergen con el auge de las plataformas digitales. En muchos países como el nuestro, la falta de una

regulación clara y específica para este tipo de empleo ha dado lugar a vacíos legales que impiden a los prestadores de servicios acceder a los derechos fundamentales que les corresponden, como la seguridad social, la compensación por despido injustificado, la protección frente a accidentes laborales, entre otros.

Esta situación genera un conflicto entre la naturaleza de estos trabajos, que combinan características del empleo autónomo y del empleo subordinado, y la legislación laboral tradicional, que no está diseñada para estos nuevos escenarios. A través de esta investigación, se busca generar una reflexión jurídica que impulse la actualización y reestructuración de las leyes laborales, favoreciendo una regulación que asegure los derechos de los trabajadores de plataformas digitales, garantizando así la justicia jurídica y la equidad en el acceso a las garantías laborales en un contexto de constante cambio económico y tecnológico.

1.5.5 Justificación metodológica

La elección de una metodología cualitativa para esta investigación sobre la relación laboral en plataformas digitales se justifica por la necesidad de explorar en profundidad las experiencias, percepciones y significados que los trabajadores atribuyen a su vínculo con estas plataformas. Dado que las relaciones laborales en este contexto son complejas y a menudo informales, la metodología cualitativa permite captar la riqueza de los datos individuales y las dinámicas sociales que no pueden ser adecuadamente comprendidas mediante enfoques cuantitativos.

A través de entrevistas semiestructuradas y el cuestionario, se busca obtener una visión detallada de cómo los trabajadores perciben su autonomía, las condiciones laborales, las posibles desigualdades y las implicaciones legales de su situación. Además, este enfoque facilita el análisis de la diversidad de situaciones y contextos dentro de las plataformas digitales, permitiendo identificar patrones comunes y particularidades que son esenciales para una interpretación profunda del fenómeno estudiado. La metodología cualitativa, por tanto, es

adecuada para generar un conocimiento detallado y contextualizado que contribuya a la comprensión y, eventualmente, a la mejora de las condiciones laborales en este ámbito emergente.

1.6 Limitaciones de estudio

Al respecto, una de las limitaciones más significativas, en la presente investigación es que, muchas de las plataformas digitales no tienen oficinas físicas en nuestro país, operando de manera virtual o a clandestinidad, lo que dificulta el acceso directo a las empresas para obtener información más detallada sobre sus políticas laborales y su modelo de negocio. Es decir, la ausencia de una presencia tangible en el país, impide establecer un contacto directo con representantes de las plataformas, lo cual limita la posibilidad de obtener una visión completa y oficial sobre las condiciones de trabajo y la gestión de las relaciones laborales desde una perspectiva como empleador. En consecuencia, se presenta la complejidad en la obtención de datos, siendo el canal de comunicación con las plataformas, mayoritariamente por canales digitales, generando respuestas sesgadas o limitadas.

Otra limitación relevante es que, muchos de los prestadores de servicios a través de las plataformas digitales, se encuentran en condiciones de vulnerabilidad y precariedad laboral, lo que influye en su disposición a participar en la investigación siendo incluso riesgoso su interacción. En ese sentido, debido a la falta de estabilidad en sus ingresos, la inseguridad laboral y la ausencia de beneficios sociales, algunos trabajadores pueden sentir temor a represalias por parte de las plataformas, lo que limita su disposición para compartir sus experiencias de manera abierta y honesta.

Adicionalmente, las limitaciones metodológicas pueden surgir al intentar establecer una relación entre los prestadores de servicios y el vínculo de laboralidad. Dado que factores externos y contextuales también pueden influir en la situación laboral de los prestadores de servicios, establecer una conexión directa puede ser complicado. Además, la elección de casos

de estudio y la generalización de los resultados pueden enfrentar desafíos debido a la diversidad de situaciones y regulaciones en diferentes jurisdicciones.

En conclusión, al explorar el tema de los prestadores de servicios de plataformas digitales, en el vínculo de laboralidad y la desprotección de derechos laborales en el contexto de las plataformas digitales, es importante reconocer y abordar las limitaciones que podrían surgir. La ambigüedad en la definición de términos, la evolución constante de las plataformas, la disponibilidad de datos y las limitaciones metodológicas son aspectos que pueden afectar la investigación y la comprensión completa de la problemática.

1.7 Viabilidad de la investigación

Este asunto adquiere una relevancia primordial debido a su íntima conexión con la evolución del mundo laboral en una era caracterizada por la tecnología y la digitalización. La proliferación de plataformas de trabajo bajo demanda ha alterado fundamentalmente la concepción tradicional de la relación empleador-empleado. La falta de claridad en la definición del vínculo laboral de los prestadores de servicios en estas plataformas genera incertidumbre legal, afectando directamente la determinación de sus derechos y beneficios laborales.

Además, este tema no solo tiene implicaciones individuales, sino que también plantea preocupaciones sistémicas relacionadas con la equidad y la justicia laboral que sucede no solo a nivel de Ayacucho sino también nacional e internacional. Abarcar un estudio respecto a la carencia de protecciones laborales esenciales, respeto por la jornada laboral de 08 horas diarias, salud y seguridad en el empleo; acceso a los derechos sindicales, etc. consecuentemente, resulta viable la presente investigación

1.8 Objetivos de la investigación

1.8.1 Objetivo General

Identificar si los prestadores de servicios en las empresas de plataformas digitales de trabajo (on demand work) tienen una relación laboral.

1.8.2 Objetivos Específicos

- **Objetivo específico 1:** Identificar si existen suficientes y razonables indicios de laboralidad en función de la prestación personal en los prestadores de servicios de las empresas de plataformas digitales de trabajo (on demand work).
- **Objetivo específico 2:** Identificar si existen suficientes y razonables indicios de laboralidad en función de la remuneración en los prestadores de servicios de las empresas de plataformas digitales de trabajo (on demand work).
- **Objetivo específico 3:** Identificar si existen suficientes y razonables indicios de laboralidad en función de la subordinación en los prestadores de servicios de las empresas de plataformas digitales de trabajo (on demand work).

1.9 Hipótesis de la investigación

1.9.1 Hipótesis General

Los prestadores de servicios en las empresas de plataformas digitales de trabajo (on demand work) tienen una relación laboral.

1.9.2 Hipótesis Específicas

- **Hipótesis específica 1:** Existen suficientes y razonables indicios de laboralidad en función de la prestación personal de los prestadores de servicios de las empresas de plataformas digitales de trabajo de trabajo (on demand work).
- **Hipótesis específica 2:** Existen suficientes y razonables indicios de laboralidad en función de la remuneración de los prestadores de servicios de las empresas de plataformas digitales de trabajo de trabajo (on demand work).
- **Hipótesis específica 3:** Existen suficientes y razonables indicios de laboralidad en función de la subordinación de los prestadores de servicios de las empresas de plataformas digitales de trabajo de trabajo (on demand work).

1.10 Identificación y operacionalización de variables

1.10.1 Variable independiente (X)

Relación Laboral

1.10.2 Dimensiones de la variable independiente (X)

- Prestación personal
- Remuneración
- Subordinación

1.10.3 Indicadores de la variable independiente (X)

- Modalidad de prestación del servicio
- Exclusividad en la prestación del servicio
- Modelo de pago
- Periodicidad del pago
- Retención de comisiones por parte de la plataforma
- Indicios de laboralidad según normativa y jurisprudencia
- Criterios doctrinales

1.10.4 Variable dependiente (Y)

Prestadores de servicios en las empresas de plataformas digitales de trabajo (on demand work)

1.10.5 Dimensiones de la variable dependiente (Y)

- Condiciones laborales
- Regulación laboral

1.10.6 Indicadores de la variable dependiente (Y)

- Salud y seguridad laboral
- Protección laboral

- Oportunidades laborales
- Flexibilidad
- Nivel de ingresos
- Desarrollo profesional
- Regulación normativa

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes internacionales

Álvarez (2023), en su tesis para optar el grado de licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales en la Universidad de Chile, tuvo como objetivo explicar por qué sería relevante establecer si existe o no una relación laboral; a través de una metodología cuantitativa de tipo básico no correlacional. Cuyos resultados denotaron que la clasificación de los conductores como contratistas independientes ha llevado a Uber a eludir el pago de impuestos y beneficios para empleados, lo que ha generado controversia en términos de equidad fiscal y contribución a los sistemas de seguridad social. Además, esta clasificación ha sido objeto de críticas debido a que permite a Uber evitar las responsabilidades laborales y legales que normalmente se asocian con los empleadores tradicionales. Concluyendo que la clasificación como contratistas independientes excluye a los conductores de muchos beneficios y protecciones laborales, mientras que la clasificación como empleados le brinda acceso a un conjunto más completo de derechos y beneficios.

López (2022) su investigación, con nombre “Redefinición de la relación laboral: Análisis del Trabajo en las Plataformas digitales de servicios. Un enfoque de justicia y equidad”, de la Universidad de Barcelona, tuvo como propósito identificar las particularidades del trabajo en plataformas digitales de servicios. Para ello, se empleó un enfoque cualitativo descriptivo. Los resultados indican que la redefinición de la relación laboral en estas plataformas debe priorizar la justicia y la equidad para los trabajadores, sin menoscabar la innovación y la flexibilidad que estas plataformas ofrecen. Esto requiere un enfoque colaborativo entre gobiernos, empresas y trabajadores para diseñar políticas y regulaciones que equilibren estos objetivos. Concluyendo que es un paso necesario para garantizar que los

trabajadores de las plataformas digitales; tengan acceso a derechos y beneficios laborales adecuados, así puedan disfrutar de una mayor justicia y equidad en sus relaciones laborales.

Rosenbaum (2020) su investigación, “El trabajo mediante Plataformas digitales y sus problemas de calificación jurídica”, para optar el grado de doctor, en la Universidad de Salamanca, cuenta con el objetivo de dilucidar la naturaleza del vínculo entablado entre los prestadores de servicios y las referidas empresas. Optando por un enfoque metodológico cualitativo de tipo descriptivo. Cuyos resultados muestran que, para abordar estos problemas de calificación jurídica en el trabajo mediante plataformas digitales, es necesario un enfoque más claro y uniforme a nivel legal. Esto implica la revisión de la legislación laboral existente para adaptarla y garantizar una mayor protección de los derechos de los trabajadores. También puede requerir la creación de nuevas categorías laborales que reflejen mejor la realidad laboral en las plataformas digitales. Concluyendo que el trabajo mediante plataformas digitales presenta problemas significativos en cuanto a su calificación jurídica, especialmente en lo que respecta a la distinción entre empleados y contratistas independientes. Estos problemas afectan a los derechos laborales, los beneficios y la protección de los trabajadores.

Cerón (2022) con su investigación con su trabajo de investigación “El trabajador de plataformas digitales independiente: Análisis crítico de la Ley N. 21.431 a la luz de los nuevos indicios de subordinación” para optar el grado de licenciado en ciencias jurídicas y sociales. tuvo el propósito de analizar de manera crítica la incorporación del trabajador independiente de plataformas digitales en el Código del Trabajo. Para ello, se aplicó un enfoque cualitativo de tipo básico. Cuyos resultados son que estas leyes se adapten a los nuevos indicios de subordinación que pueden surgir en este entorno laboral. La revisión crítica de la legislación y la promoción de una mayor conciencia sobre los derechos laborales son pasos clave para garantizar que los trabajadores de plataformas digitales tengan una protección adecuada y no se vean subordinados en su trabajo independiente. Concluyendo que es fundamental promover

una mayor conciencia sobre los derechos laborales de los trabajadores de plataformas digitales y garantizar que tengan acceso a recursos y apoyo en caso de disputas laborales.

Altamirano (2023) abordó el trabajo de tesis, para optar el título de abogado, “El trabajo en plataformas digitales y la legislación ecuatoriana” en la Universidad Nacional de Chimborazo, y tuvo como objetivo determinar porque el ordenamiento jurídico no se adapta a las nuevas modalidades de trabajo. Cuyo enfoque metodológico es de enfoque cualitativo de tipo básico. Obteniendo como respuesta a esta situación, que el gobierno ecuatoriano ha comenzado a tomar medidas para abordar la cuestión. Por ejemplo, se ha planteado la posibilidad de crear una nueva categoría de trabajadores que estén protegidos por la seguridad social y tengan acceso a ciertos beneficios laborales sin ser clasificados como empleados tradicionales. Concluyendo que el trabajo en plataformas digitales es un fenómeno emergente en Ecuador y en todo el mundo. La legislación ecuatoriana está en proceso de adaptación para abordar las cuestiones asociadas a este tipo de trabajo, incluida la calificación legal de los trabajadores y la protección de sus derechos laborales.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Balboa (2021) para optar el título de abogada, sustentó la tesis “La naturaleza de la prestación de servicios en las plataformas digitales on demand economy vía Apps en el Perú: hacia una regulación objetiva”, tuvo como objetivo analizar la naturaleza de la prestación de servicios en las plataformas digitales on demand economy vía apps en el Perú. A través, del enfoque cualitativo descriptivo. Obteniendo como resultado que es un modelo laboral, caracterizado por la flexibilidad y la conveniencia, ha traído consigo un conjunto único de desafíos regulatorios que requieren una evaluación cuidadosa y una regulación objetiva para garantizar que tanto los trabajadores como las empresas operen dentro de un marco legal adecuado. Concluyendo que la prestación de servicios en las plataformas digitales de la economía bajo demanda ha transformado la forma en que se realiza el trabajo en el Perú y en

todo el mundo. Para garantizar una regulación objetiva que proteja los derechos de los trabajadores y promueva un ambiente de trabajo justo, es esencial abordar las cuestiones clave relacionadas con la calificación laboral, los derechos laborales, la seguridad social, la privacidad de datos, la transparencia y la responsabilidad.

Ybañez (2022) sostuvo su tesis “Los taxistas por aplicativo en el sharing economy y la falta de reconocimiento de vínculo laboral” para optar el título de abogado, tuvo como objetivo el demostrar la relación entre la falta de reconocimiento de vínculo laboral y los taxistas por aplicativo en el sharing economy. Cuya metodología es de enfoque cualitativo. Obteniendo como resultado la principal disputa en torno a los taxistas por aplicativa gira en torno a la calificación legal de su relación laboral con las empresas detrás de las plataformas. Las empresas como Uber han argumentado que los conductores son contratistas independientes y no empleados, lo que significa que no están sujetos a las mismas leyes laborales y protecciones que se aplican a los empleados tradicionales. Concluyendo que los taxistas por aplicativo en la economía colaborativa enfrentan un desafío significativo en términos de la falta de reconocimiento de un vínculo laboral adecuado. La clasificación como contratistas independientes tiene importantes implicaciones en términos de derechos laborales, beneficios y protección social.

Bustamante (2019) con su tesis “Análisis de la configuración estructural de la relación jurídica en los servicios prestadores a través de plataformas virtuales: entre la laboralidad y el régimen civil”, para optar el título de abogada, en la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo; abordó como objetivo general el identificar las razones para considerar la existencia de un vínculo jurídico laboral en los servicios ofrecidos a través de las plataformas virtuales. Haciendo uso del enfoque cualitativo de tipo básico no correlacional. Obteniendo como resultado la configuración estructural de la relación jurídica en los servicios prestados a través de plataformas virtuales es un tema complejo y ambiguo que oscila entre la laboralidad

y el régimen civil. La autonomía de los proveedores, la dependencia económica, la falta de derechos laborales y los aspectos contractuales son factores clave que influyen en esta configuración. Concluyendo que la regulación y la legislación deben evolucionar para abordar adecuadamente esta realidad laboral en constante cambio.

Mayor (2022) a través de su tesis “La norma laboral aplicable a las prestaciones de servicios de los riders a través del uso de las plataformas digitales en el Perú”, para optar el grado de abogado en la Pontificia Universidad Católica del Perú, tuvo como propósito investigativo la de analizar críticamente la introducción de la figura del trabajador independiente de plataformas digitales al Código del Trabajo. Para ello, se empleó un enfoque cualitativo de tipo descriptivo. Obteniendo como resultados, en términos de regulación y legislación, el Perú se enfrenta al desafío de encontrar un equilibrio entre la protección de los derechos de los riders y la promoción de la flexibilidad que ofrece. Esto implica considerar la creación de categorías laborales intermedias que reflejen mejor la realidad laboral en las plataformas digitales y que garanticen un nivel adecuado de seguridad social y derechos laborales para los trabajadores. Concluyendo que a medida que la economía continúa desarrollándose, es fundamental que el país adapte su legislación laboral para abordar adecuadamente los derechos y las necesidades de los trabajadores de plataformas digitales.

Espinoza (2022), con su tesis “Regulación de un régimen laboral especial para los repartidores de plataformas digitales en el Perú”, para optar el título de abogado por la Universidad Privada Antenor Orrego, contó con el objetivo de determinar la falta de seguimiento de sistemas de trabajo específicos afecta los derechos laborales de los repartidores de plataformas digitales. Se utilizaron métodos cualitativos descriptivos. Como resultado, la implementación de una agenda específica para los trabajadores que brindan plataformas digitales en Perú requiere la participación de varios actores, incluidos el gobierno, las plataformas digitales y los representantes de los trabajadores. Se necesita una legislación clara

y específica para abordar estas cuestiones y definir los derechos y responsabilidades de todas las partes involucradas. Para concluir que una regulación especial del régimen operativo de los distribuidores de plataformas digitales en Perú es importante para lidiar con problemas laborales y de protección social en la industria en un crecimiento constante.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Relación laboral

Para determinar que cierta actividad sea objeto de protección por el derecho del trabajo, debe cumplir ciertas características y así considerarla dentro de su esfera de protección; por lo tanto, es necesario recurrir a los elementos esenciales de la relación laboral, que se infieren de los factores: trabajo humano, productivo, por cuenta ajena, libre y subordinado; en ese sentido, la doctrina sostiene que son: prestación personal, subordinación y remuneración. Elementos que servirán para determinar si el vínculo que tienen los prestadores de servicios con las empresas de plataformas digitales es de naturaleza laboral o no. Tal como señala, el profesor Neves Mujica:

Para que estemos ante una relación laboral, entonces, los mencionados elementos deben presentarse en forma conjunta. Si alguno de ellos falla, la relación jurídica tendrá otra naturaleza. Por ejemplo, si hay una prestación personal y retribuida, pero autónoma. Pero a la vez, esos elementos bastan, no hace falta ningún otro. Los demás factores -no esenciales- pueden servir para asignar un régimen laboral u otro (por ejemplo, el carácter privado o público del empleador) o para acceder a ciertos beneficios (por ejemplo, el requisito de una jornada mínima de cuatro horas diarias para el disfrute de la estabilidad laboral o la compensación por tiempo de servicios, en nuestro ordenamiento), pero no para calificar la relación como laboral (2007, pág. 21)

Ahora bien, desde la aparición del Derecho del Trabajo, representó para este, desafíos comunes, el evidenciar relaciones aparentemente no laborales, que finalmente constituían

vínculo laboral, en ese sentido, no debería ser ajeno el análisis a las presuntas relaciones autónomas que tienen los prestadores de servicios con las empresas de plataformas digitales, el mismo que constituye uno de los grandes retos mayúsculos en el ámbito laboral, al poner a prueba las teorías clásicas y la búsqueda de soluciones innovadoras que garanticen la protección de los trabajadores; por lo que surge la interrogante, de cómo definiríamos la relación laboral en el contexto de las plataformas digitales.

Nieto et al. (2022) comenta que la relación laboral para un trabajador de plataformas de reparto digital es un tema complejo y en constante evolución que desafía las definiciones tradicionales de empleo y empleador. Estos trabajadores, comúnmente conocidos como conductores o repartidores de plataformas de entrega, realizan entregas de bienes o servicios a través de aplicaciones y plataformas en línea. Aunque a menudo se les clasifica como contratistas independientes en lugar de empleados, la realidad de su relación laboral plantea preguntas importantes sobre la subordinación, la autonomía y los derechos laborales.

Asimismo, Díaz (2022) expone que es esencial comprender que muchos de estos trabajadores se registran como contratistas independientes al unirse a estas plataformas. Esta designación tiene implicaciones significativas, ya que implica que no son considerados empleados de la plataforma en sí. Como contratistas independientes, se espera que estos trabajadores administren sus propios impuestos, seguros y gastos relacionados con su actividad laboral, lo que a menudo conlleva una carga adicional en términos de responsabilidades financieras y administrativas. No obstante, la relación laboral de estos trabajadores con las plataformas de reparto digital no se puede reducir únicamente a su estatus como contratistas independientes. Se caracteriza por una serie de elementos que generan una interacción única y a menudo controvertida entre los trabajadores y las plataformas. Por lo cual, esta situación plantea desafíos importantes en términos de derechos laborales, regulaciones y equidad en la economía.

Por tanto, como es de advertir de lo señalado por Nieto et al (2022) y Diaz (2022) podemos concluir que, la relación laboral en las plataformas digitales, tales como de reparto y de taxi, se caracteriza por su complejidad, lo que pone en entredicho las nociones tradicionales de empleo y empleador. Aunque estos prestadores de servicios suelen ser clasificados como contratistas independientes, las condiciones en las que operan evidencian elementos de subordinación. Esta situación plantea importantes retos en cuanto a la protección de sus derechos, la formulación de nuevas regulaciones y la promoción de la equidad en el ámbito de la economía digital. Por ello, resulta objetivo elaborar marcos normativos laborales acordes con su realidad.

2.2.2. Prestadores de servicios de empresas de plataformas digitales (on demand work)

Los prestadores de servicios en plataformas digitales son trabajadores o proveedores que, a través de una aplicación (APP) o plataforma digital, ofrecen sus servicios a los consumidores. Este modelo (modelo de la **economía de plataformas** o **economía colaborativa**, también conocido como la **gig economy**) ha ganado fuerza en la economía digital con la expansión de plataformas como Indrive, Rappi, PedidosYa, y otras, que intermedian la prestación de servicios entre usuarios y proveedores sin que exista una relación laboral tradicional.

Según González y Fernández (2020), estos prestadores de servicios no tienen un vínculo laboral subordinado con la plataforma, sino que operan de manera autónoma bajo un contrato de prestación de servicios. Sin embargo, aunque la autonomía parece ser una característica fundamental, estos trabajadores dependen de las plataformas para obtener acceso a los clientes y, en muchos casos, las plataformas controlan y monitorean sus actividades a través de algoritmos, lo que crea una forma de subordinación digital.

"A pesar de la aparente independencia que caracteriza a los prestadores de servicios en plataformas digitales, la realidad muestra una compleja relación donde la autonomía se ve matizada por la influencia algorítmica. En otras palabras, aunque estos trabajadores operan bajo contratos de servicios y no como empleados tradicionales, su capacidad para generar ingresos y la forma en que realizan su trabajo están significativamente moldeadas por los sistemas de evaluación y control de las plataformas. Este fenómeno, conocido como 'subordinación digital', plantea interrogantes sobre la verdadera naturaleza de la autonomía en la era de la economía de plataformas, donde la tecnología actúa como un mediador invisible pero poderoso en la relación entre el prestador de servicios y la plataforma."

Al respecto, si bien se advierte una aparente independencia propia a los prestadores de servicio en plataformas digitales, la realidad es que la presunta autonomía está acompañada con ciertos indicios de subordinación; es decir, aunque trabajan bajo contratos de servicios en lugar de ser empleados tradicionales, su capacidad de generar ingresos y la manera en que desempeñan sus tareas están fuertemente influenciadas por los sistemas de evaluación y supervisión de las plataformas. Esta forma de subordinación, no se asemeja a la subordinación tradicional clásica, por ello en la actualidad se ha recurrido a nuevos paradigmas tales como la para subordinación, la subordinación digital, la subordinación atenuada, etc. Que pretender solucionar a la falta de una determinación en la naturaleza de la relación laboral del prestador de servicios y las plataformas digitales

2.2.3. Prestación personal

Debe dejarse en claro que este elemento hace referencia a que, la actividad laboral, tiene que ser realizado por la misma persona directamente. Es decir, requiere la idoneidad del empleado y significa que el empleado presta servicios directos. Según la misma idea, la relación laboral entre el empleador y el trabajador se considera muy personal para este último, ya que están obligados a prestar servicios para los que son empleados personal y directamente.

Los servicios deben prestarse a personas físicas. Debe entenderse que el trabajo debe ser realizado directamente por el propio trabajador, es decir, debe ser él quien preste el servicio sin intermediario (Macías, 2021). Aunado a ello, el artículo 5 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, regula que “Los servicios para ser de naturaleza laboral, deben ser prestadores en forma personal y directa solo por el trabajador como persona natural. No valida esta condición que el trabajador pueda ser ayudado por familiares directos que dependan de él, siempre que ello sea usual dada la naturaleza de las labores”.

Teniendo en cuenta la descripción del referido elemento, es de sostener que la existencia de una prestación personal, dado que, por regla general, es el propio repartidor o taxista quien debe ejecutar el servicio directamente, sin la posibilidad de transferir dicha tarea a otra persona. Un ejemplo claro es, si un repartidor asignado a un pedido intenta delegarlo a otra persona, el usuario puede reportarlo mediante el aplicativo y la plataforma puede sancionarlo o incluso bloquear su cuenta, lo que demuestra que la labor no puede ser realizada por un tercero.

2.2.4. Remuneración

Los trabajadores de plataformas digitales, como conductores de vehículos o ciclistas, reciben una tarifa por cada entrega que completan con éxito. Esta tarifa puede variar dependiendo de la plataforma y el tipo de entrega, y puede incluir un pago base más un adicional por distancia o tiempo adicional. Además, algunos trabajadores pueden recibir propinas o bonificaciones por un buen desempeño.

Vilela et al. (2023) exponen que, en muchas ocasiones; estos trabajadores son considerados contratistas independientes en lugar de empleados, lo que significa que son responsables de sus propios impuestos y no tienen acceso a beneficios laborales tradicionales, como seguro de salud o vacaciones pagadas. Por lo tanto, la remuneración que reciben de las plataformas de reparto digital es fundamental para su sustento y puede variar significativamente según su esfuerzo y eficiencia en el trabajo.

2.2.5. Subordinación

Este elemento, representa la parte más esencial para determinar el tipo de vínculo existente entre el prestador de servicio con las empresas de plataformas digitales, dado que, se advierte de un lado la postura en considerar que el vínculo existente es de carácter autónomo y de otro lado la de ser subordinado. En ese sentido, recordando los conceptos básicos acerca de este elemento podemos señalar que, es aquella sujeción del trabajador a las órdenes de instrucciones del empleador en el desarrollo de sus funciones; o desde una óptica doctrinal, que, en términos generales, el maestro Neves Mujica, lo llamaba como aquel poder de dirección, o *ius variandi*, para dirigir fiscalizar y sancionar al trabajador.

Ilustración 1

Formas del Ius Variandi según Neves Mujica



Nota: Elaboración propia

En la misma línea, es la que define la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en su artículo 9. El empleador puede, pues impartir instrucciones, tanto de forma genérica, mediante reglas válidas para toda o parte de la empresa. Es así que, las referidas capacidades propias del *ius variandi*, no son absolutas, es decir que el empleador debe actuar dentro de los límites de la esfera del ordenamiento laboral y no incurrir en el ejercicio irregular de su derecho.

Ahora bien, si bien la subordinación ha sido y sigue considerándose como aquel elemento que ha servido para la evolución del derecho laboral, ya que ha permitido deferencias auténticamente autónomas o dependientes, sin embargo, en el contexto actual las formas de subordinación han adquirido matices más complejos, ya que la dependencia del trabajador

respecto al empleador no siempre se manifiesta de manera explícita. Existen casos en los que el trabajador, aunque formalmente se presente como independiente, en la práctica se encuentra sometido a instrucciones y reglas impuestas por la empresa, lo que evidencia una relación de subordinación encubierta y que, a la vez por el principio de la primacía de la realidad, determine la laboralidad en el vínculo.

Ugarte (2020) refiere a que es aquella relación en la que el trabajador, aunque puede ser considerado un contratista independiente en lugar de un empleado tradicional, está sujeto a ciertas directrices, reglas y restricciones establecidas por la plataforma o la aplicación a través de la cual realiza las entregas o realiza transporte. Dentro de esta relación de subordinación, la plataforma puede establecer ciertos aspectos de la experiencia laboral del trabajador, como: i) **Horarios y disponibilidad:** La plataforma puede influir en los horarios y la disponibilidad de los trabajadores, alentándolos o requiriéndolos a estar disponibles durante ciertas horas o períodos de alta demanda; y ii) **Decisiones de desvinculación:** Las plataformas pueden tomar decisiones de desvinculación unilateral al suspender o despedir a trabajadores sin previo aviso o sin una justificación clara, lo que puede afectar la continuidad de su ingreso.

Las plataformas suelen argumentar que sus trabajadores son autónomos debido a la flexibilidad horaria y la ausencia de un vínculo contractual tradicional. Sin embargo, diversos estudios han demostrado que estas empresas ejercen un control significativo sobre los prestadores del servicio. Este control puede manifestarse a través de algoritmos que asignan tareas, supervisan el desempeño y establecen penalizaciones o incentivos, configurando una nueva forma de subordinación digital (Wood, Graham, Lehdonvirta, & Hjorth, 2019, págs. 56-75). Desde esta perspectiva, el control ejercido a través de la tecnología no elimina la subordinación, sino que la transforma, trasladando el poder de supervisión tradicionalmente ejercido por un superior jerárquico a un sistema algorítmico que gestiona la relación de trabajo.

El Tribunal Constitucional del Perú, en la Sentencia Exp. N.º 2069-2009-PA/TC, ha establecido que la subordinación no solo se manifiesta a través de órdenes directas del empleador, sino también mediante otros indicios, como: i) control sobre la prestación desarrollada o la forma en que ésta se ejecuta; ii) integración de la demandante en la estructura organizacional de la Sociedad; iii) la prestación fue ejecutada dentro de un horario determinado; iv) la prestación fue de cierta duración y continuidad; v) suministro de herramientas y materiales a la demandante para la prestación del servicio; vi) pago de remuneración a la demandante; y, vii) reconocimiento de derechos laborales, tales como las vacaciones anuales, las gratificaciones y los descuentos para los sistemas de pensiones y de salud. En este sentido, si bien los trabajadores de plataformas digitales no reciben instrucciones de un supervisor humano de manera tradicional, el hecho de que su desempeño sea evaluado y condicionado por algoritmos representa una nueva forma de fiscalización laboral. La posibilidad de recibir penalizaciones o incluso ser desvinculado de la plataforma en función de criterios predefinidos refuerza la existencia de una relación de dependencia, aunque esta no sea reconocida formalmente. Tal como puede observarse del siguiente cuadro:

Tabla 1

Cuadro de indicios de subordinación según el TC y su adecuación al contexto de las plataformas digitales (Ondemand-Work)

Indicios de Subordinación (Según el Tribunal Constitucional del Perú) Sentencia Exp. N.º 2069-2009-PA/TC	Descripción	Aplicación en el Contexto de las Plataformas Digitales
Control sobre la prestación	El empleador tiene control	A través de algoritmos y sistemas de calificación, controlan en gran medida cómo se debe realizar el

	sobre cómo se realiza el trabajo.	trabajo; como: establecer tiempos de entrega, rutas específicas, y la calidad del servicio, y penalizan a los trabajadores si no cumplen con los estándares establecidos. E: Un repartidor puede recibir penalizaciones por no seguir las instrucciones sobre la ruta, o ser bloqueado si su desempeño no alcanza una calificación mínima.
Integración en la estructura organizacional	El trabajador se encuentra integrado dentro de la organización de la empresa.	En las plataformas digitales: Aunque los trabajadores no forman parte formalmente de la estructura organizacional de la empresa, en la práctica, dependen de las plataformas para acceder a los pedidos o viajes, lo que implica cierta integración en su funcionamiento. Ejemplo: Los trabajadores dependen completamente de la plataforma para generar ingresos, lo que los coloca dentro de la "estructura" de la plataforma, aunque no tengan un contrato laboral directo.
Horario determinado	El trabajo se realiza en un horario específico.	En las plataformas digitales: Las plataformas suelen ofrecer flexibilidad en cuanto al horario de trabajo, pero en ciertos momentos del día (como durante las horas pico) los trabajadores pueden estar sujetos a mayores demandas o incentivos para estar disponibles. Ejemplo: Durante la "hora punta", la plataforma puede incentivar a los trabajadores a estar disponibles, y el trabajador se ve presionado a cumplir con estos horarios debido a la posibilidad de obtener más ganancias.
Duración y continuidad del trabajo	El trabajo tiene una duración	En las plataformas digitales: Aunque los trabajadores son autónomos, muchos de ellos realizan su actividad de manera constante y en largo

	<p>continua y estable. y plazo, con una duración y continuidad que podría asemejarse a una relación laboral tradicional, incluso si no hay un contrato formal.</p> <p>Ejemplo: Un conductor de Indrive, Yango, etc. puede trabajar de manera continua durante varias horas al día, e incluso varios días a la semana, dependiendo de la demanda y sus necesidades económicas.</p>
<p>Suministro de herramientas y materiales</p>	<p>El empleador proporciona los materiales y herramientas necesarias para realizar el trabajo.</p> <p>En las plataformas digitales: Aunque los trabajadores a menudo proporcionan sus propios medios de trabajo (como el vehículo o la bicicleta), la plataforma les suministra las herramientas necesarias para la interacción, como la aplicación móvil, soporte tecnológico, etiquetas y logos de la marca, cajas para delivery, etc.</p> <p>Ejemplo: La plataforma proporciona la aplicación con la que los trabajadores interactúan, gestionan pedidos o viajes, y tienen acceso a los pagos y evaluaciones; asimismo suministra logotipos y cajas de o mochilas para delivery, lo que podría considerarse como un suministro de herramientas esenciales para la actividad.</p>
<p>Pago de remuneración</p>	<p>Se paga una remuneración al trabajador.</p> <p>En las plataformas digitales: El pago se realiza por los servicios prestados, y aunque es cierto que muchos trabajadores reciben una compensación por cada servicio que prestan, algunos sistemas de pago pueden parecerse al salario en cuanto a la estructura de los pagos por horas o por tareas realizadas.</p> <p>Ejemplo: El pago a los repartidores o conductores es una compensación directa por su trabajo, y muchos dependen exclusivamente de estos ingresos, lo cual se asemeja a una relación laboral.</p>

Reconocimiento de derechos laborales	Se otorgan No cumple. derechos laborales como vacaciones, gratificaciones, y descuentos para pensiones y salud.
---	---

Nota: Elaboración propia

Asimismo, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), a través de la Resolución 07-2018-SUNAFIL, ha establecido un conjunto de indicios que permiten inferir la existencia de una relación laboral, aun cuando el vínculo no esté formalmente reconocido. Entre estos indicios se encuentran la prestación personal del servicio, la subordinación manifestada a través del control y supervisión del empleador, la existencia de un horario determinado, la continuidad en la prestación del servicio y la percepción de una remuneración. Tal como puede verificarse del siguiente cuadro:

Tabla 2

Cuadro de indicios de subordinación según la SUNAFIL y su adecuación al contexto de las plataformas digitales (Ondemand Work).

Indicios de Subordinación (Según el SUNAFIL Res. de Superintendencia N. 07-2018-SUNAFIL)	Aplicación en el Contexto de las Plataformas Digitales (Ondemand Work)
Control de entrada y salida	En las plataformas digitales, el "control de entrada y salida" se puede reflejar en el registro de horas de actividad a través de la app. Por ejemplo, los conductores de Yango o los repartidores de Rappi están sujetos a las horas que registran dentro de la aplicación, sin flexibilidad total sobre el horario.

Asignación de correos electrónicos institucionales	Las plataformas generalmente no asignan correos institucionales, pero sí proporcionan un perfil de usuario vinculado a la plataforma (nombre, foto, número de identificación), que podría sugerir cierta integración en el sistema digital de la empresa. El trabajo depende de la plataforma para operar.
Asignación de fotocheck o credencial	En las plataformas digitales, no se suele entregar fotochecks físicos, pero sí se emite un perfil digital que autentica al trabajador (por ejemplo, un código QR en el caso de repartidores o el propio perfil de conductor) para realizar el trabajo.
Asignación de recursos materiales	Los recursos materiales, en el caso de las plataformas digitales, pueden incluir mochila, logotipos, casacas o indumentaria con la marca, proporcionado por la plataforma, lo cual indica una dependencia en la infraestructura de la empresa para realizar el trabajo.
Acceso a documentos y comunicaciones	A través de la app, los trabajadores tienen acceso a comunicaciones de la plataforma (instrucciones, políticas de seguridad, actualizaciones sobre tarifas, etc.). A menudo deben seguir reglas estrictas de comportamiento que emite la plataforma.
Comunicación con la empresa	La comunicación entre el trabajador y la plataforma es constante y, a menudo, está controlada por la empresa (por ejemplo, mensajes automatizados, instrucciones sobre rutas, modificaciones en las condiciones de trabajo).
Entrega de indumentaria y equipos de protección	Algunas plataformas digitales, como Uber o PedidosYa, entregan uniformes, mochilas o equipos de protección (como casacas o guantes). Aunque no todos los trabajadores reciben estos elementos.
Entrega de reglamentos internos	Las plataformas digitales imponen reglamentos internos que el trabajador debe seguir, como normas de conducta, seguridad, y criterios de evaluación de desempeño (como la calificación por parte de los usuarios).

Participación en capacitaciones	Algunas plataformas ofrecen capacitaciones online o tutoriales sobre cómo operar la app, lo que demuestra la inversión en la formación del trabajador para mejorar su rendimiento y adherirse a las normas de la empresa.
Inclusión en el organigrama	Aunque las plataformas digitales no siempre tienen un organigrama tradicional, sí existe una estructura jerárquica dentro de la app que organiza el flujo de trabajo (ej. repartidor, conductor, cliente, soporte), lo que sugiere cierta subordinación.
Invitación a eventos	Tanto PedidosYa, Rappi como inDrive han realizado eventos en Lima, Perú. PedidosYa ha hecho activaciones de marca con agencias locales, Rappi ha participado en eventos como "Vivo x el Rock" con promociones especiales, e inDrive organizó una carrera infantil en Ollantaytambo. Estas plataformas suelen anunciar sus actividades en redes sociales.
Concesión de licencias o comisiones	Las plataformas no otorgan licencias formales, pero a menudo ofrecen bonificaciones, recompensas o comisiones por el número de viajes, entregas o rendimiento. Esto implica un incentivo basado en el trabajo.
Sometimiento a procesos disciplinarios	Las plataformas suelen tener un sistema de calificación en el cual los trabajadores pueden ser penalizados o bloqueados si no cumplen con ciertos estándares de calidad o conducta (ej. maltrato al cliente, cancelación de pedidos sin justificación).
Determinación del lugar de trabajo	En el trabajo digital, si bien los trabajadores pueden elegir cuándo trabajar, la plataforma determina las zonas o áreas donde pueden realizar los servicios, lo que les limita la autonomía total sobre su lugar de trabajo.

Nota: Elaboración propia

Estos elementos de subordinación a menudo generan debate sobre la verdadera naturaleza de la relación laboral entre las plataformas y sus trabajadores, ya que, a pesar de su estatus como contratistas independientes, pueden experimentar una significativa falta de autonomía y control sobre su trabajo debido a las reglas impuestas por la plataforma.

2.2.6. Condiciones laborales

Un aspecto que merece mayor análisis es el impacto de estas condiciones laborales en el bienestar psicológico y físico de los trabajadores. La incertidumbre sobre los ingresos, la dependencia de las plataformas y la presión algorítmica pueden generar altos niveles de estrés y ansiedad. La falta de estabilidad laboral y la ausencia de beneficios como el seguro de salud o la jubilación colocan a los trabajadores en una situación de vulnerabilidad, lo que puede afectar su calidad de vida y su capacidad para desarrollar una carrera profesional sostenible.

Las condiciones laborales dentro de este modelo están marcadas por una aparente autonomía, que en la práctica se traduce en ingresos inestables y falta de seguridad laboral (Wood et al., 2019). Aunque los trabajadores pueden seleccionar sus horarios, el funcionamiento de los algoritmos y la variabilidad en la demanda los obligan a estar constantemente disponibles para garantizar ingresos suficientes (De Stefano, 2016). Además, la asignación de tareas y la determinación de tarifas, reguladas por la propia plataforma, refuerzan su dependencia sin que se les reconozcan beneficios sociales (Mateescu & Nguyen, 2019).

Para enfrentar estos desafíos, se han propuesto diversas estrategias regulatorias, entre ellas la creación de una categoría intermedia de trabajadores, como la "parasubordinación" en Italia, que otorga ciertos derechos a aquellos económicamente dependientes de una única plataforma (De Stefano & Aloisi, 2019). Asimismo, iniciativas como la Ley Rider en España buscan reconocer la existencia de una relación laboral y garantizar la protección de los derechos de estos trabajadores (Martínez, 2021). Estos esfuerzos reflejan la necesidad de actualizar el marco normativo para adaptarlo a la evolución del mercado laboral digital.

Por otro lado, es fundamental repensar el papel de los Estados y los organismos internacionales en la regulación de estas nuevas formas de empleo. La globalización del trabajo digital plantea

el reto de armonizar legislaciones que protejan a los trabajadores sin frenar la innovación tecnológica. Para ello, se requiere un diálogo constante entre gobiernos, plataformas y representantes laborales a fin de establecer normativas que permitan garantizar condiciones laborales justas y equitativas en el ecosistema digital.

2.2.7. Regulación laboral

La regulación del trabajo en plataformas digitales ha generado un debate amplio en el ámbito jurídico y económico. Con el crecimiento acelerado de este tipo de empleo, la línea entre el trabajo subordinado y el independiente se ha vuelto difusa. Diversos países han implementado regulaciones para abordar esta realidad, buscando equilibrar la flexibilidad que ofrecen estas plataformas con la necesidad de garantizar derechos laborales adecuados (De Stefano, 2016).

En el ámbito internacional, algunas naciones han adoptado enfoques que reconocen la existencia de una relación laboral entre los trabajadores y las plataformas digitales. Por ejemplo, España implementó la denominada "Ley Rider" (Ley 12/2021), que presume la existencia de un vínculo laboral entre los repartidores y las plataformas, garantizándoles derechos similares a los de los empleados tradicionales (Ministerio de Trabajo y Economía Social de España, 2021). Esta normativa ha influido en otras legislaciones que buscan una protección más amplia para los trabajadores de plataformas digitales.

En contraste, en países como Estados Unidos, la regulación varía según cada estado. En California, la Proposición 22 permitió que los conductores de plataformas como Uber y Lyft sean clasificados como contratistas independientes con ciertos beneficios mínimos, sin llegar a ser reconocidos como empleados formales (Dubal, 2020). Este modelo ha generado críticas por no proporcionar una protección laboral completa, aunque algunos lo defienden por su flexibilidad.

En América Latina, la regulación sigue en proceso de desarrollo. En Argentina, se han planteado proyectos legislativos para reconocer derechos laborales a los trabajadores de plataformas, mientras que en Brasil se han impulsado regulaciones parciales que buscan equilibrar la autonomía laboral con ciertas protecciones mínimas (Berg et al., 2018). Estas propuestas reflejan la necesidad de adaptar la legislación a la dinámica del trabajo digital.

En el Perú, el marco normativo no establece con claridad la relación laboral de los trabajadores de plataformas digitales. Aunque el Tribunal Constitucional ha definido criterios sobre la subordinación laboral, estos no se han aplicado de manera uniforme en este contexto (Tribunal Constitucional del Perú, 2020). La falta de regulación específica genera incertidumbre jurídica para los trabajadores, quienes en su mayoría son considerados independientes y no cuentan con acceso a beneficios laborales.

En los últimos años, el debate sobre esta regulación en Perú ha cobrado mayor relevancia, con propuestas legislativas que buscan reconocer ciertos derechos sin afectar el modelo de negocio de las plataformas. Sin embargo, estas iniciativas han enfrentado oposición por parte de las empresas, que sostienen que la flexibilidad es esencial en la economía digital. La falta de consenso ha dificultado la implementación de una normativa clara que defina las obligaciones y derechos de ambas partes.

En conclusión, la regulación del trabajo en plataformas digitales representa un desafío en distintos países, incluyendo el Perú. Mientras algunas naciones han avanzado en el reconocimiento de derechos laborales, otras han optado por modelos híbridos que buscan equilibrar flexibilidad y protección social. En el Perú, la falta de un marco normativo claro genera incertidumbre tanto para los trabajadores como para las plataformas, por lo que es fundamental encontrar una solución que garantice derechos sin frenar el crecimiento de la economía digital.

2.3. Definiciones básicas

2.3.1 Economía colaborativa (Gig economy)

La economía colaborativa puede definirse como un sistema económico basado en el intercambio de bienes y servicios a través de plataformas tecnológicas que permiten la conexión entre personas que necesitan un servicio y aquellas dispuestas a ofrecerlo. Esta modalidad de trabajo destaca por su flexibilidad, tanto para los trabajadores como para los consumidores. El término "gig" hace referencia a las tareas de corta duración, por lo general de naturaleza autónoma y remunerada por proyecto, que se vuelven el eje central de este tipo de economía.

De acuerdo a la Organización Internacional de Trabajo, la economía Gig abarca diversas categorías, que para mejor entendimiento lo podemos observar en el siguiente cuadro:

Tabla 3

Categorías de Gig Economy según la OIT

Categoría	Descripción	Ejemplos de plataformas o tipos de trabajo
Trabajo Independiente y Freelance	Profesionales que ofrecen sus servicios de manera autónoma.	Upwork, Freelancer, Fiverr, diseño gráfico, redacción, programación, consultoría, traducción, etc.
Trabajos Creativos y Artesanales	Venta de productos creativos y artesanales a través de plataformas en línea.	Etsy, YouTube, Twitch, Patreon, creación de contenido, artesanía, etc.
Microtarefas y Crowdsourcing	Realización de tareas pequeñas y específicas o colaboración en proyectos colectivos.	Amazon Mechanical Turk, proyectos de crowdsourcing, etc.
Trabajo Bajo Demanda (On-Demand Work)	Trabajos realizados a petición, caracterizados por su inmediatez y flexibilidad.	Servicios de transporte (Uber, Indrive, Yango) de reparto Rappi, PedidosYa, etc.).

Nota: Elaboración propia

Una de las características más destacadas de la economía colaborativa es la flexibilidad laboral. Los trabajadores dentro de este modelo pueden elegir cuándo, dónde y cuánto trabajar, lo que les permite adaptar sus horarios a sus necesidades personales o a las oportunidades que surgen en el mercado (Beck et al., 2017). A diferencia de los empleos tradicionales, donde los trabajadores están sujetos a horarios fijos y contratos largos, la economía colaborativa promueve un tipo de trabajo autónomo que se ajusta a las preferencias individuales.

El uso de plataformas digitales es otro componente fundamental de la economía colaborativa. Estas plataformas actúan como intermediarios, conectando a los consumidores con los proveedores de servicios. Estas aplicaciones permiten la creación de una red descentralizada, donde los usuarios pueden ofrecer servicios de manera directa y eficiente, sin necesidad de involucrar estructuras empresariales tradicionales que requieren mayores costos operativos (Cohen & Kietzmann, 2014). Ejemplos típicos de estas plataformas incluyen aplicaciones de transporte como Uber, de alojamiento como Airbnb, y de trabajo freelance como Upwork.

Sin embargo, la economía colaborativa también ha sido objeto de críticas, principalmente en lo que respecta a la inseguridad laboral y la falta de protección social para los trabajadores. En muchos casos, los "trabajadores de gigas" no cuentan con los beneficios tradicionales como seguros de salud, pensiones o indemnizaciones, lo que pone en evidencia la precariedad inherente a este tipo de empleo (De Stefano, 2016). Esto ha generado un debate sobre la necesidad de adaptar las legislaciones laborales para proteger a los trabajadores dentro de este nuevo paradigma, tal como en el caso del Perú, dado que hasta el momento no existe una regulación normativa propiamente dicha respecto a esta actividad.

2.3.2. On demand Work

El on-demand work, llamado también como trabajo bajo demanda, hace referencia a una actividad emergente en la economía global que se caracteriza por la provisión de servicios

a través de plataformas digitales, donde las personas pueden ofrecer su trabajo según la demanda de los consumidores en tiempo real. Esta forma de trabajo, es facilitado por aplicativos y plataformas en línea que permitan a los trabajadores a acceder a una amplia gama de oportunidades laborales sin las restricciones de un horario fijo o un contrato tradicional (McKinsey & Company, 2021)

Es decir, a través de los aplicativos, trabajadores o prestadores de servicios tienen la capacidad de decidir cuándo, dónde y cuánto trabajar, lo que les enviste de una dudosa e incierta flexibilidad antes impensable en el ámbito laboral tradicional; trascendiendo la línea y abarcando la necesidad de proteger las mínimas garantías de los prestadores de servicios quienes son las personas involucradas directamente y posibles objetos de protección por el derecho laboral.

Es crucial reconocer que, aunque muchos trabajadores disfrutan de la flexibilidad de este modelo, la incertidumbre y la ausencia de beneficios de salud, pensiones o vacaciones son aspectos que pueden afectar su bienestar a largo plazo. En resumen, el on-demand work, es una modalidad que ha revolucionado la forma en que se organiza el trabajo en la sociedad moderna. Aunque proporciona a los trabajadores flexibilidad y autonomía, también se evidencia las carencias en la protección de los derechos laborales.

2.3.3 Consumidores

En el contexto de las plataformas digitales, el término "consumidores" hace referencia a los usuarios que interactúan con aplicaciones o sitios web para adquirir productos o servicios. Este concepto ha evolucionado a medida que las tecnologías digitales transforman las dinámicas de compra y consumo. En lugar de depender de los puntos de venta físicos tradicionales, los consumidores en plataformas digitales tienen la capacidad de acceder a una oferta casi ilimitada de bienes y servicios desde la comodidad de sus dispositivos, lo que les permite tomar decisiones de compra en tiempo real (Chaffey, 2020). Estas plataformas, que

incluyen desde gigantes como Amazon hasta aplicaciones de transporte como Uber, permiten que los consumidores accedan rápidamente a productos y servicios, adaptándose a sus necesidades y deseos inmediatos, lo que redefine las expectativas en términos de conveniencia y velocidad.

En conclusión, el consumidor en plataformas digitales es un actor multifacético que no solo consume bienes y servicios, sino que también juega un papel activo en la generación de contenido y en la retroalimentación del mercado. Las plataformas digitales, al ofrecer productos y servicios personalizados, han transformado la naturaleza de la relación de consumo, convirtiendo a los consumidores en una pieza clave dentro del ecosistema económico digital.

2.3.4 Parasubordinación

La subordinación ha sido históricamente central en la discusión sobre relaciones laborales, refiriéndose a la posición de un trabajador dentro de una jerarquía organizacional que implica una dependencia estructural frente a un empleador o superior. Tradicionalmente, la subordinación se asociaba con la presencia de una relación laboral de carácter formal y estable, donde el trabajador estaba sujeto a las órdenes, dirección y control de un empleador (Tébar, 2018). Sin embargo, el surgimiento de las plataformas digitales ha alterado las nociones tradicionales de subordinación, creando nuevas dinámicas en las que las relaciones laborales pueden ser más flexibles, pero también más ambiguas. En el contexto de las plataformas digitales, la subordinación no siempre se manifiesta de la misma manera que en los modelos laborales convencionales.

En resumen, la subordinación en el contexto de las plataformas digitales es un concepto que debe ser repensado. Si bien los trabajadores gozan de una mayor autonomía en comparación con los modelos laborales tradicionales, siguen estando sujetos a un control estructural que se manifiesta en las políticas y dinámicas impuestas por las plataformas. Este

control, aunque más difuso y descentralizado, crea una forma de subordinación que condiciona el comportamiento y las oportunidades de los trabajadores en la economía digital.

2.3.5 Garantías laborales

Las "garantías laborales" se refieren a los derechos y protecciones que los trabajadores deben recibir de acuerdo con las leyes laborales de cada país. Tradicionalmente, estas garantías incluyen beneficios como el salario mínimo, la jornada laboral limitada, el acceso a la seguridad social, las vacaciones pagadas, y las condiciones de trabajo seguras, entre otras (Castro & Ramos, 2020). Estas protecciones buscan equilibrar la relación entre empleador y trabajador, asegurando que el primero no explote al segundo y que los derechos fundamentales de los trabajadores sean respetados. Sin embargo, el surgimiento de las plataformas digitales y la economía de trabajo bajo demanda ha puesto en evidencia una brecha importante en cuanto a las garantías laborales, dado que muchos de los trabajadores involucrados en este tipo de trabajos no se consideran empleados tradicionales y, por lo tanto, no están cubiertos por las leyes laborales convencionales.

En el contexto de las plataformas digitales, las garantías laborales suelen estar ausentes o limitadas debido a la naturaleza del trabajo. Los trabajadores de plataformas como Uber, Deliveroo o TaskRabbit operan generalmente como contratistas independientes, lo que significa que no se benefician de las protecciones laborales tradicionales (De Stefano, 2016). Esto incluye la ausencia de derechos relacionados con el salario mínimo, la seguridad social, las pensiones, el derecho a vacaciones y, en muchos casos, la protección frente a despidos arbitrarios. El modelo laboral flexible que promueven las plataformas digitales tiende a desregularizar las relaciones laborales, lo que facilita una mayor explotación de la fuerza laboral, al mismo tiempo que reduce la responsabilidad de las plataformas en cuanto a la protección de los trabajadores.

A pesar de esta falta de garantías, algunas plataformas han comenzado a implementar ciertos beneficios, como el acceso a seguros de salud o la posibilidad de establecer tarifas mínimas para ciertos servicios, aunque estos beneficios son limitados y varían significativamente entre plataformas. Sin embargo, la naturaleza "por demanda" del trabajo en plataformas dificulta la implementación de una normativa que garantice la estabilidad laboral y las condiciones de trabajo adecuadas para todos los involucrados. Los trabajadores de plataformas pueden enfrentarse a una inseguridad constante, ya que dependen de la disponibilidad de trabajo en la plataforma y no tienen un contrato a largo plazo que les brinde una protección continua (Berg, 2016). Esto crea una situación en la que la protección social tradicional, basada en el empleo estable, no se aplica de manera efectiva.

En ese orden de ideas, las garantías laborales en el contexto de las plataformas digitales son un área crítica que sigue siendo objeto de debate. Mientras que algunos defensores de los derechos laborales abogan por la necesidad de extender las protecciones laborales tradicionales a los trabajadores de plataformas, las plataformas mismas suelen resistir estas regulaciones, argumentando que el modelo de negocio flexible debería permitirles operar fuera de los marcos regulatorios convencionales. Este desafío plantea un dilema sobre cómo equilibrar la flexibilidad del trabajo en plataformas con la necesidad de garantizar derechos laborales fundamentales.

En el contexto de las plataformas digitales, la cuestión de las garantías laborales se ha convertido en un desafío clave para los trabajadores de la economía digital. Dado que muchos de estos trabajadores no están formalmente empleados bajo un contrato tradicional, las leyes laborales que ofrecen protecciones como salario mínimo, jornada laboral regulada, acceso a prestaciones de salud o pensiones, y derechos de seguridad social, no se aplican de forma directa. La naturaleza flexible de los contratos en plataformas digitales, donde los trabajadores suelen operar como contratistas independientes, dificulta que los derechos tradicionales sean

extendidos a estos trabajadores. Sin embargo, una posible solución sería rescatar **las mínimas garantías laborales**, sin necesidad de equiparar la relación con la de un trabajo asalariado tradicional, lo cual podría no ser viable en muchos casos, especialmente por la estructura disruptiva de las plataformas (De Stefano, 2016).

Una de las principales razones para rescatar garantías mínimas, sin exigir la plena equiparación de los derechos laborales a los de un trabajador tradicional, es que las plataformas digitales tienen un funcionamiento que no se ajusta fácilmente a los esquemas tradicionales. Por ejemplo, la relación de trabajo en plataformas como Uber o Airbnb no sigue la jerarquía típica de un empleo convencional, sino que se basa en una interacción entre consumidores y proveedores de servicios. Si se obligara a las empresas de plataformas a cumplir con todos los derechos laborales establecidos para los trabajadores tradicionales, como la estabilidad laboral o las restricciones en el tiempo de trabajo, esto podría resultar en una gran rigidez que desincentivaría la contratación de trabajadores en estos modelos (Scholz, 2017). Por lo tanto, la solución más viable sería un **rescate selectivo de las garantías laborales**, que respete la flexibilidad inherente al modelo de negocio de las plataformas pero que también garantice condiciones básicas de trabajo para proteger a los trabajadores.

A su vez, este enfoque podría resolver las tensiones entre la flexibilidad que buscan tanto las plataformas como los trabajadores, y la necesidad de una red de seguridad laboral que proteja a los trabajadores más vulnerables en un mercado de trabajo precario. Además, la implementación de garantías mínimas podría ayudar a mitigar el riesgo de explotación laboral, que es uno de los principales problemas asociados con la economía digital, sin comprometer la viabilidad económica de las plataformas.

En conclusión, el rescate de las mínimas garantías laborales para los trabajadores de plataformas digitales, adaptadas a la naturaleza del trabajo digital, representa una posible solución para mejorar las condiciones laborales sin desmantelar el modelo de negocio flexible

de las plataformas. Este enfoque permitiría establecer un balance entre las necesidades de los trabajadores y las particularidades de las nuevas formas de trabajo, creando un marco regulatorio que proporcione tanto protección como flexibilidad. Algunos de ellos pueden ser:

Tabla 4

Derechos postulados por la OIT y por el investigador.

Mínimas garantías laborales de los prestadores de servicio	
1	El derecho a la transparencia de los algoritmos.
2	Regulación de los tiempos de descanso (no regulación del tiempo de trabajo).
3	El derecho al ejercicio de los derechos colectivos (, negociación colectiva, huelga).
4	Una tutela frente a la decisión imprevista o inmotivada de cualquier contrato, subordinada, autónoma híbrida.
5	Sueldo mínimo de protección.
6	Claridad y transparencia contractual,
7	Derecho a apelar, ya sea por falta de pago, evaluaciones negativas o sanciones de suspensiones de cuentas.
8	Comunicación efectiva, rápida, sustantiva y amable.
9	Estatus adecuado, es decir clasificarlos de que tipo de trabajadores son legalmente regulados.
10	Protección social, es decir, adaptar los mecanismos de protección social para asegurar la cobertura ante cualquier contingencia laboral.
11	Capacitación, en competencias digitales y gobernanza de datos en los programas de formación para el empleo.
12	Reconocimiento de derechos colectivos, es decir (libertad sindical, negociación colectiva, y huelga)
13	Sensibilizar a los consumidores, es decir sobre

Nota: Elaboración propia

2.3.6 Dignidad

La dignidad humana es un valor esencial e inherente a toda persona, que no depende de su condición social, económica o cualquier otra circunstancia externa. Se manifiesta en el reconocimiento de cada individuo como un fin en sí mismo, merecedor de respeto y trato justo. Este principio fundamenta los derechos humanos y establece límites a cualquier forma de abuso o discriminación, exigiendo que las instituciones y la sociedad actúen en función del respeto a la autonomía y la igualdad. Su protección implica garantizar condiciones de vida que permitan el pleno desarrollo de las capacidades humanas, así como la posibilidad de ejercer libremente los derechos fundamentales.

Gregorio Peces-Barba concibe la **dignidad humana** como un valor absoluto e inalienable que pertenece a toda persona por el mero hecho de serlo, constituyendo la base del orden jurídico y los derechos fundamentales. En (Curso de Derechos Fundamentales: Teoría General, 1999)), sostiene que la dignidad no es otorgada por el Estado ni por la sociedad, sino que es **intrínseca** al ser humano, estableciendo límites al ejercicio del poder y garantizando un trato igualitario. Desde esta perspectiva, la dignidad tiene una triple dimensión: **ontológica**, como parte esencial del ser humano; **ética**, al exigir respeto y justicia; y **jurídica**, al fundamentar los derechos y su protección ante cualquier vulneración.

En el contexto de las plataformas digitales, la dignidad humana se traduce en el reconocimiento y respeto de los derechos fundamentales de quienes trabajan en estos entornos, garantizando condiciones justas y equitativas. Esto implica la transparencia en la gestión algorítmica, evitando decisiones arbitrarias que afecten la estabilidad laboral o los ingresos de los trabajadores. Asimismo, requiere asegurar mecanismos de protección social, el acceso a una remuneración justa y la posibilidad de ejercer derechos colectivos sin represalias.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo y nivel de investigación

3.1.1. Tipo de investigación:

La presente investigación es de naturaleza aplicada, ya que se orientó a conocer, comprender y explicar el problema planteado, contribuyendo al desarrollo del conocimiento científico, aunque sin una aplicación práctica inmediata. En este sentido, se enfocó en analizar la relación laboral entre los prestadores de servicios y las empresas de plataformas digitales, examinando elementos como la prestación personal de servicios, el carácter remunerativo y la subordinación. Por tanto, el objetivo fue generar, ampliar o modificar teorías existentes, sin perseguir beneficios económicos, sociales ni fines prácticos inmediatos.

3.1.2. Nivel de investigación:

El presente trabajo de investigación es de nivel descriptivo, dado que le otorga claridad al propósito de la investigación, al definir de manera concisa y específica los objetivos de la tesis, se establece una dirección clara para el estudio y se previenen desviaciones innecesarias. Esto asegura que el investigador se mantenga enfocado en el tema central y evite divagaciones que puedan dispersar la atención y diluir la relevancia del trabajo. No obstante, proporciona una estructura lógica a la tesis.

Al identificar y organizar las fuentes de información relevantes, así como los métodos y enfoques necesarios para analizarlas, se garantiza la coherencia en la presentación de los argumentos. Esto ayuda a evitar la confusión en el lector y permite una comprensión más clara de las conclusiones alcanzadas.

Además, Babativa (2017) expone que es un enfoque bien definido permite una evaluación crítica de los datos y las fuentes. Al seguir una metodología de investigación

establecida, el investigador puede evaluar de manera sistemática la calidad y confiabilidad de la información recopilada.

3.2. Enfoque de la investigación

El trabajo de investigación ha optado por enfocarse a uno de tipo mixto, dado que se ha realizado una investigación relacionada a la medición o descripción de las cualidades de fenómenos, eventos, sucesos, hechos, objetos, etc. y las causas que originan dichos comportamientos, referidos en el contexto de la prestación de servicios, mediante plataformas digitales; siendo características propias de naturaleza cualitativa; asimismo, cabe señalar que la investigación tuvo rasgos cuantitativos, al recurrir a la herramienta de la encuesta-cuestionario, dirigido a una muestra de personas quienes prestan servicios tanto en la ciudad de Lima como en la provincia de Huamanga del departamento de Ayacucho; esto con la finalidad de responder a los objetivos planteados.

Por lo cual, Ñaupas et al. (2018) menciona que este tipo de diseño es importante porque permite abordar preguntas de investigación complejas de manera más completa y holística, aprovechando las fortalezas de ambas metodologías.

3.3. Diseño de la investigación

El diseño de investigación utilizada fue la estrategia concurrente de triangulación, ya que se tuvieron 2 técnicas de recolección de datos. Uno cuantitativo que hace referencia al cuestionario y el otro cualitativo, que hace referencia a la entrevista. Ambas se realizaron de manera simultánea, sin embargo, se integran en la fase de interpretación. Además de ello, tanto el cuestionario, como la entrevista, es decir, tanto lo cuantitativo como lo cualitativo, tienen el mismo nivel de importancia para el estudio.

3.4. Población y muestra

3.4.1. Población

La población contextualiza la investigación. En la presente investigación, la población se conforma por personas prestadores de servicios en plataformas digitales y especialistas en materia laboral.

3.4.2. Muestra

Una muestra representativa permite generalizar los resultados de manera precisa, reduce el sesgo y optimiza el uso de recursos, fortaleciendo la credibilidad y la aplicabilidad de la investigación. En esta investigación, se escogió una muestra mediante el tipo de muestreo no probabilístico de tipo intencional o por juicio, y para ello, se realizaron entrevistas a 3 especialistas en materia laboral. Además, se realizó un cuestionario a 30 prestadores de servicio, 20 de ellos eran de la ciudad de Lima y 10, de la ciudad de Ayacucho. Para aclarar, hay más cantidad de encuestados en la ciudad de Lima, porque en ese lugar habitan una mayor cantidad de prestadores de servicios para empresas de plataformas digitales (on demand work).

3.5. Técnicas de recolección de datos

3.5.1. Entrevista

Pozzo et al. (2018) expone una entrevista es un intercambio de ideas u opiniones mediante una conversación que se da entre dos o más personas. En este diálogo, los participantes discuten sobre una cuestión determinada. Existen diferentes tipos de entrevistas, como las laborales, periodísticas o clínicas. Además, las entrevistas pueden ser estructuradas o no estructuradas.

3.5.2. Encuesta

Feria et al. (2020) comenta que esta desempeña un papel esencial en una tesis cuantitativa debido a su capacidad para recopilar datos valiosos y objetivos de una amplia población o muestra de estudio. Por lo tanto, una encuesta permite al investigador recopilar información de manera estandarizada y sistemática, lo que garantiza la consistencia en las

respuestas. Esto es crucial para lograr resultados cuantificables y confiables, lo que a su vez fortalece la validez y la credibilidad de la tesis.

No obstante, esta puede llegar a un gran número de participantes en un período de tiempo relativamente corto, lo que la convierte en una herramienta eficiente para recopilar datos en estudios cuantitativos. Esto es especialmente útil cuando se busca generalizar los resultados a una población más amplia. Además, recopila datos de manera objetiva, ya que minimiza la influencia del investigador en las respuestas de los participantes, siendo esto esencial para mantener la objetividad y la imparcialidad en la recopilación de datos.

3.6. Instrumentos de recolección de datos

Los instrumentos utilizados para la presente investigación fueron:

- Guía de entrevistas para las entrevistas.
- Cuestionario para las encuestas.

CAPITULO IV

PRESENTACIÓN DE DATOS

En el desarrollo de la presente investigación, se aplicaron dos instrumentos, entre ellos el cuestionario y la guía de entrevista.

A continuación, se muestran los resultados del cuestionario realizado a 30 prestadores de servicios en las empresas de plataformas digitales de trabajo (on demand work).

Tabla 5

Análisis de fiabilidad para el cuestionario que evalúa la relación laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.905	10

Nota: Resultado obtenido mediante software IBM SPSS 27

En la tabla 5, se muestra que, al aplicar la prueba de alfa de Cronbach, ésta nos arroja un coeficiente igual a 0.905, por lo tanto, se evidencia que el cuestionario que evalúa la relación laboral, es fiable.

Tabla 5

Análisis de fiabilidad para el cuestionario que evalúa las plataformas digitales

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.931	10

Nota: Resultado obtenido mediante software IBM SPSS 27

En la tabla 6, se muestra que, al aplicar la prueba de alfa de Cronbach, ésta nos arroja un coeficiente igual a 0.931, por lo tanto, se evidencia que el cuestionario que evalúa a las plataformas digitales es fiable.

Ahora bien, respecto a la variable independiente “**Relación laboral**”, se tienen los siguientes resultados de acuerdo al cuestionario realizado:

Tabla 6

Percepción sobre las exigencias de las plataformas digitales con que se realice personalmente el servicio asignado

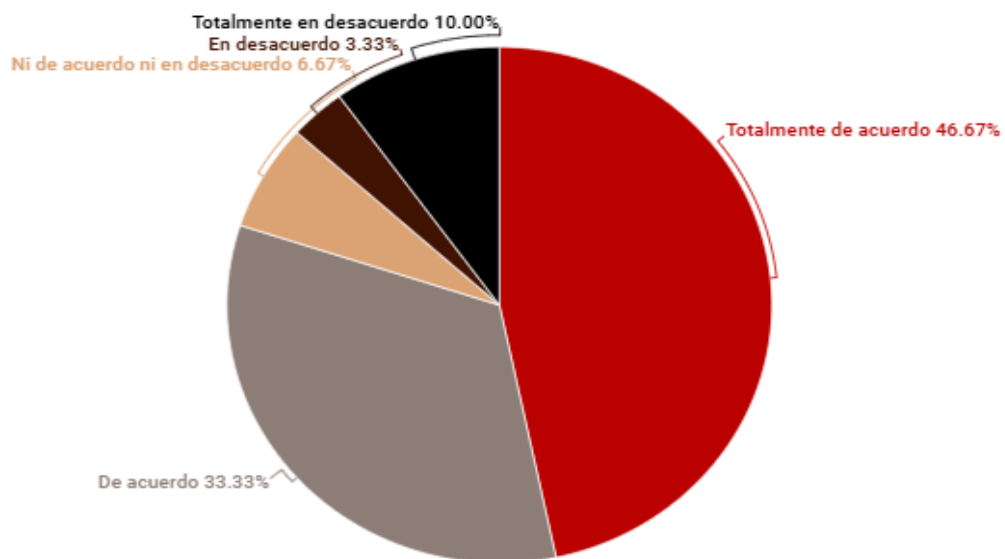
Categorías	n	%
Totalmente de acuerdo	14	46.67%
De acuerdo	10	33.33%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	2	6.67%
En desacuerdo	1	3.33%
Totalmente de desacuerdo	3	10.00%
Total	30	100.0%

Nota: Resultado obtenido mediante software IBM SPSS 27

En la tabla 7, se muestra la distribución de las respuestas y su respectiva representación en términos porcentuales a la pregunta del cuestionario: ¿En qué medida está de acuerdo con la siguiente afirmación?: "La plataforma exige que realice personalmente el servicio asignado"

Figura 1

Distribución porcentual de la percepción sobre las exigencias de las plataformas digitales con que se realice personalmente el servicio asignado



Por medio de la tabla 7 y la figura 1 podemos observar que un 46.67% de los prestadores de servicio consideran estar totalmente de acuerdo con que la plataforma exija que se realice de manera personal el servicio asignado, mientras que un 33.33% sostuvo estar de acuerdo; un 6.67% no estuvo de acuerdo ni desacuerdo; un 3.33% estuvo en desacuerdo y, por último, un 10.00% estuvo totalmente en desacuerdo.

Tabla 7

Percepción sobre el uso del nombre y fotografía personal en la plataforma

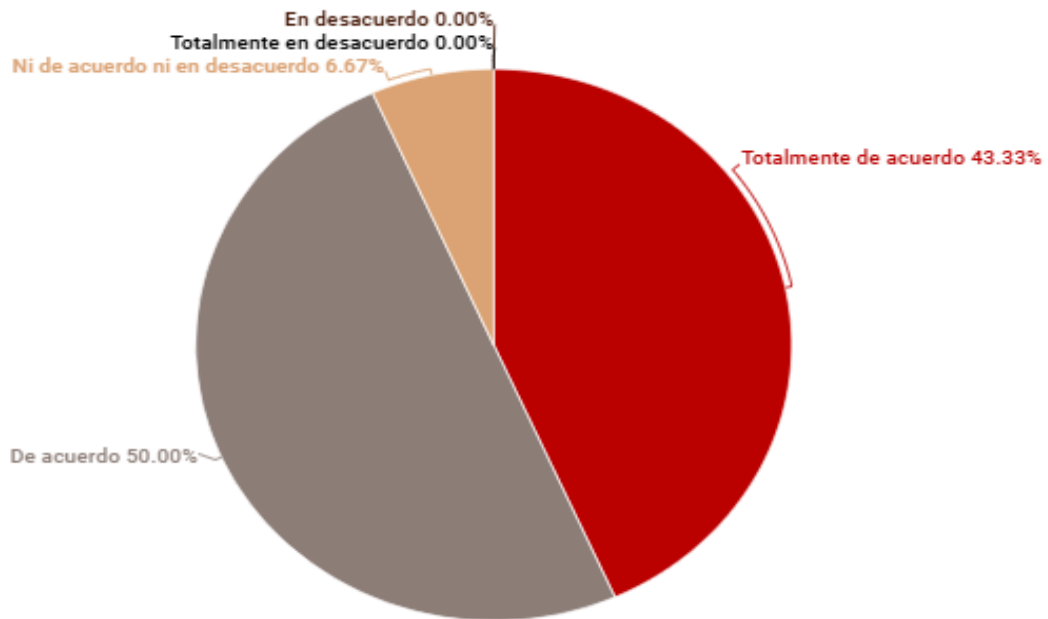
Categoría	n	%
Totalmente de acuerdo	13	43.33%
De acuerdo	15	50.00%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	12	6.67%
En desacuerdo	0	0.00%
Totalmente de desacuerdo	0	0.00%
Total	30	100.0%

Nota: Resultado obtenido mediante software IBM SPSS 27

En la tabla 8, se muestra la distribución de las respuestas y su respectiva representación en términos porcentuales a la pregunta del cuestionario: ¿En qué medida está de acuerdo con la siguiente afirmación?: "Los clientes pueden ver mi nombre y fotografía en la plataforma antes de recibir el servicio"

Figura 2

Distribución porcentual de la percepción sobre el uso del nombre y fotografía personal en la plataforma



Por medio de la tabla 8 y la figura 2 podemos observar que un 43.33% de los prestadores de servicio consideran estar totalmente de acuerdo con que la plataforma muestre el nombre y fotografía del prestador de servicios a los clientes, mientras que un 50.00% estuvo de acuerdo; el 6.67% estuvo en desacuerdo; el 0.00% no estuvo ni de acuerdo ni en desacuerdo y, por último, un 0.00% estuvo totalmente en desacuerdo.

Tabla 8

Percepción sobre la acción de bloqueo de cuenta que realizan las plataformas digitales al intentar usurpar una identidad

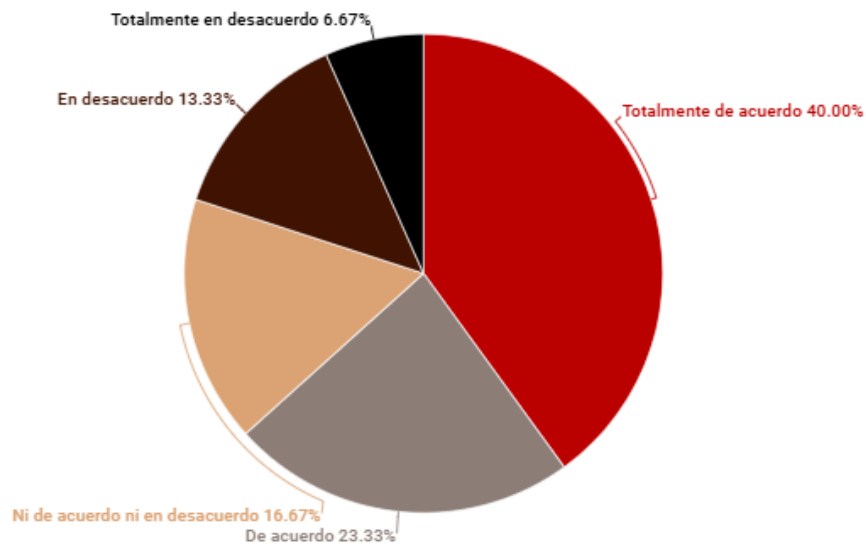
Categorías	n	%
Totalmente de acuerdo	12	40.00%
De acuerdo	7	23.33%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	5	16.67%
En desacuerdo	4	13.33%
Totalmente de desacuerdo	2	6.67%
Total	30	100.0%

Nota: Resultado obtenido mediante software IBM SPSS 27

En la tabla 9, se muestra la distribución de las respuestas y su respectiva representación en términos porcentuales a la pregunta del cuestionario: ¿En qué medida está de acuerdo con la siguiente afirmación?: "Corro el riesgo de ser bloqueado por la plataforma si otra persona intenta trabajar usando mi cuenta".

Figura 3

Distribución porcentual de la percepción sobre la acción de bloqueo de cuenta que realizan las plataformas digitales al intentar usurpar una identidad



Por medio de la tabla 9 y la figura 3 podemos observar que un 40.00% de prestadores de servicio consideró estar totalmente de acuerdo con el riesgo de ser bloqueado por las plataformas digitales si otra persona intenta trabajar usando su cuenta, mientras que un 23.33% estuvo de acuerdo, un 16.67% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo; un 13.33% estuvo en desacuerdo y, por último, un 6.67% estuvo totalmente en desacuerdo.

Tabla 9

Percepción sobre la garantía de pago por cada servicio efectivamente realizado

Categorías	n	%
Totalmente de acuerdo	9	30.00%
De acuerdo	8	26.67%

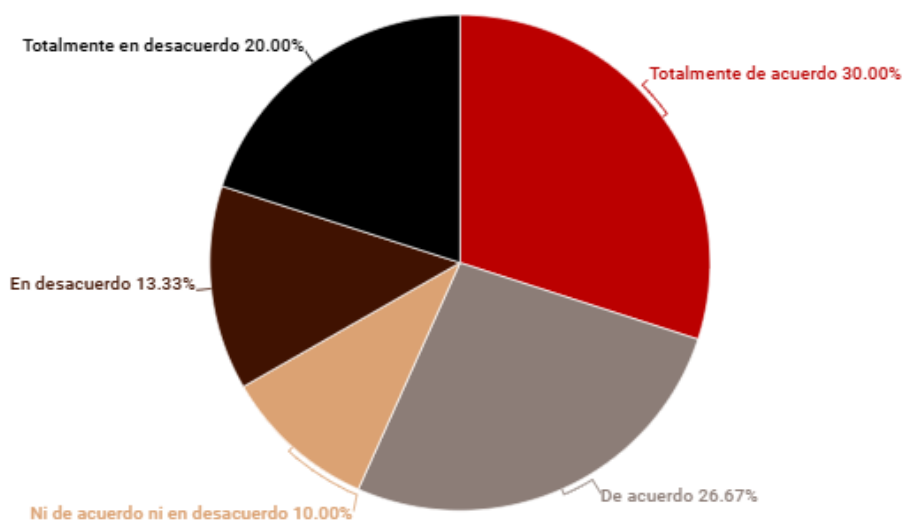
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	3	10.00%
En desacuerdo	4	13.33%
Totalmente de desacuerdo	6	20.00%
Total	30	100.0%

Nota: Resultado obtenido mediante software IBM SPSS 27

En la tabla 10, se muestra la distribución de las respuestas y su respectiva representación en términos porcentuales a la pregunta del cuestionario: ¿En qué medida está de acuerdo con la siguiente afirmación?: "La plataforma a través de la cual presto mis servicios me garantiza un pago por cada servicio efectivamente realizado".

Figura 4

Distribución porcentual de la percepción sobre la garantía de pago por cada servicio efectivamente realizado



Por medio de la tabla 10 y la figura 4 se observa que un 30.00% de prestadores de servicio consideró estar totalmente de acuerdo con las garantías de pago que ofrecen las plataformas digitales por cada servicio efectivamente realizado, mientras que un 26.67% estuvo de acuerdo, un 10.00% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, otro 13.33% estuvo en desacuerdo y, por último, un 20.00% estuvo totalmente en desacuerdo.

Tabla 10

Percepción sobre la relación directa entre la cantidad de trabajo ofrecido y cantidad de dinero recibido

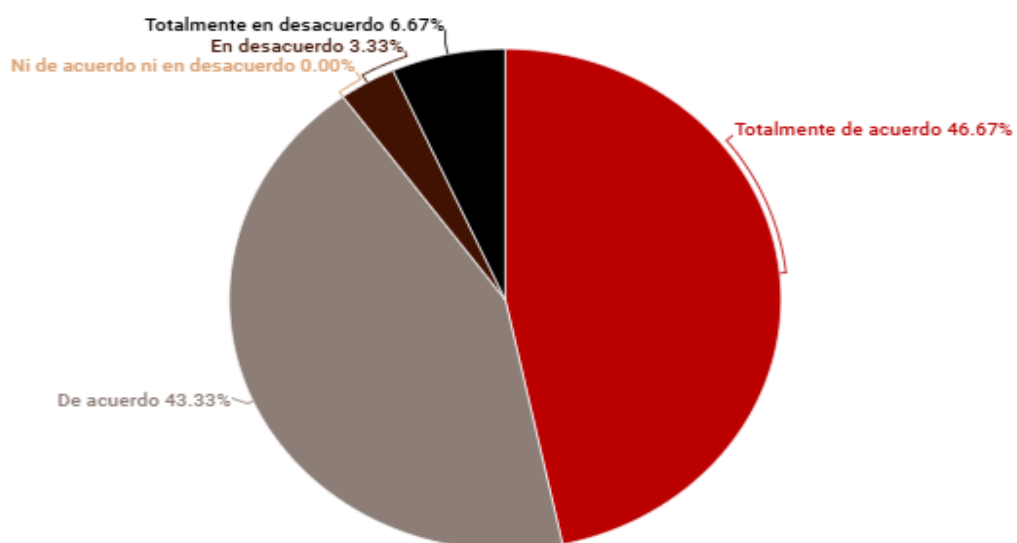
Categorías	n	%
Totalmente de acuerdo	14	46.67%
De acuerdo	13	43.33%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	0	0.00%
En desacuerdo	1	3.33%
Totalmente de desacuerdo	2	6.67%
Total	30	100.0%

Nota: Resultado obtenido mediante software IBM SPSS 27

En la tabla 11, se muestra la distribución de las respuestas y su respectiva representación en términos porcentuales a la pregunta del cuestionario: ¿En qué medida está de acuerdo con la siguiente afirmación?: "Existe una relación directa entre la cantidad de servicios que presto y el dinero que recibo".

Figura 5

Distribución porcentual de la percepción sobre la relación directa entre la cantidad de trabajo ofrecido y cantidad de dinero recibido



Por medio de la tabla 11 y la figura 5 se observa que un 46.67% de prestadores de servicio consideró estar totalmente de acuerdo con la relación directa entre la cantidad de trabajo ofrecido y la cantidad de dinero recibido por realizar el mismo, mientras que un 43.33% estuvo de acuerdo, un 0.00% no estuvo ni de acuerdo ni en desacuerdo, mientras que un 3.33% sostuvo estar en desacuerdo y, por último, un 6.67% estuvo totalmente en desacuerdo.

Tabla 11

Percepción acerca de la dependencia económica existente con la plataforma

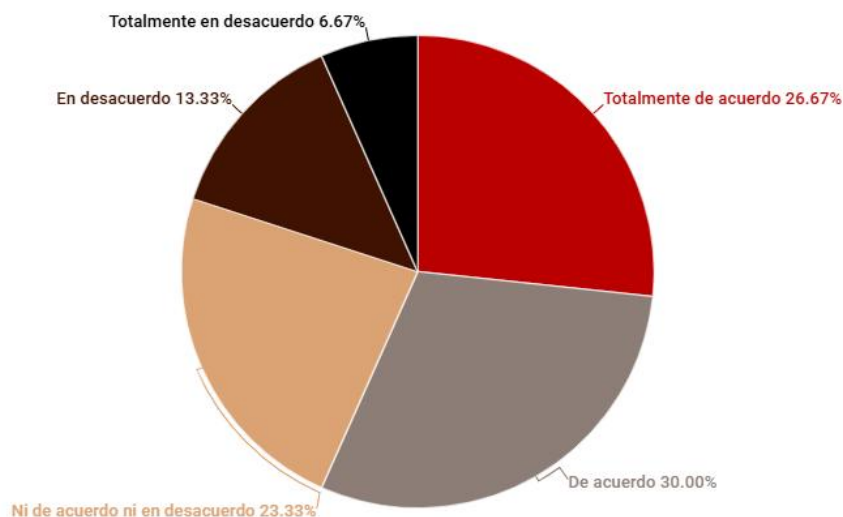
Categorías	n	%
Totalmente de acuerdo	8	26.67%
De acuerdo	9	30.00%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	7	23.33%
En desacuerdo	4	13.33%
Totalmente de desacuerdo	2	6.67%
Total	30	100.0%

Nota: Resultado obtenido mediante software IBM SPSS 27

En la tabla 12, se muestra la distribución de las respuestas y su respectiva representación en términos porcentuales a la pregunta del cuestionario: ¿En qué medida está de acuerdo con la siguiente afirmación: "Dependo económicamente de los ingresos obtenidos a través de la plataforma"?

Figura 6

Distribución porcentual de la percepción acerca de la dependencia económica existente con la plataforma



Por medio de la tabla 12 y la figura 6 se observa que un 26.67% de prestadores de servicio consideró estar totalmente de acuerdo con la afirmación “dependo económicamente de los ingresos obtenidos a través de la plataforma”, mientras que un 30.00% está de acuerdo, un 23.33% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, un 13.33% estuvo en desacuerdo y, por último, un 6.67% estuvo totalmente en desacuerdo.

Tabla 12

Percepción sobre el establecimiento de reglas por parte de las plataformas digitales sobre cómo prestar un servicio

Categorías	n	%
Totalmente de acuerdo	8	26.67%
De acuerdo	7	23.33%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	2	6.67%
En desacuerdo	5	16.67%
Totalmente de desacuerdo	8	26.67%
Total	30	100.0%

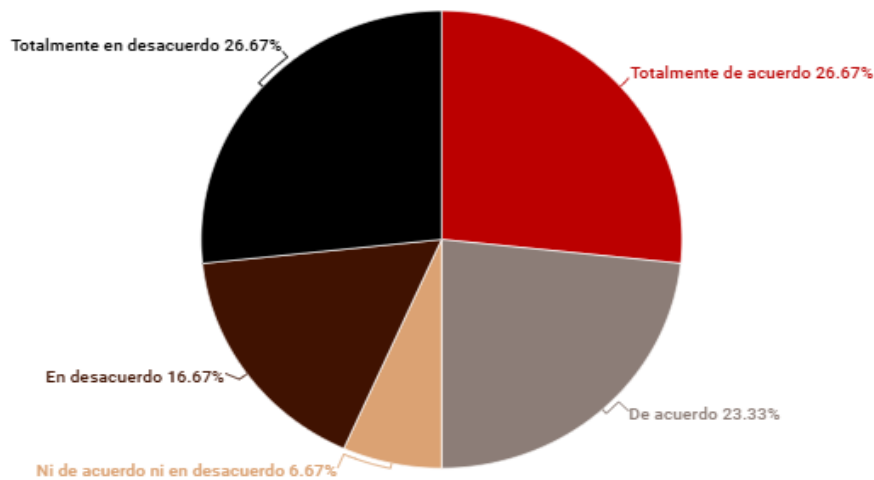
Nota: Resultado obtenido mediante software IBM SPSS 27

En la tabla 13, se muestra la distribución de las respuestas y su respectiva representación en términos porcentuales a la pregunta del cuestionario: ¿En qué medida está de acuerdo con

que la plataforma establezca reglas sobre cómo se debe prestar un servicio, por ejemplo: tiempos de respuesta, formas de atender al cliente, ¿calidad del servicio?

Figura 7

Distribución porcentual de la percepción sobre el establecimiento de reglas por parte de las plataformas digitales sobre cómo prestar un servicio



Por medio de la tabla 13 y la figura 7 se observa que un 26.67% de prestadores de servicio consideraron estar totalmente de acuerdo en el establecimiento de reglas por parte de las plataformas digitales a la hora de prestar un servicio, mientras que un 23.33% estuvo de acuerdo, además, un 6.67% no estuvo de acuerdo ni en desacuerdo, un 16.67% estuvo en desacuerdo, y por último, un 26.67% estuvo totalmente en desacuerdo.

Tabla 13

Percepción sobre si la plataforma proporciona herramientas y sus condiciones de uso al momento de prestar servicios

Categorías	n	%
Totalmente de acuerdo	11	36.67%
De acuerdo	9	30.00%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	1	3.33%
En desacuerdo	5	16.67%

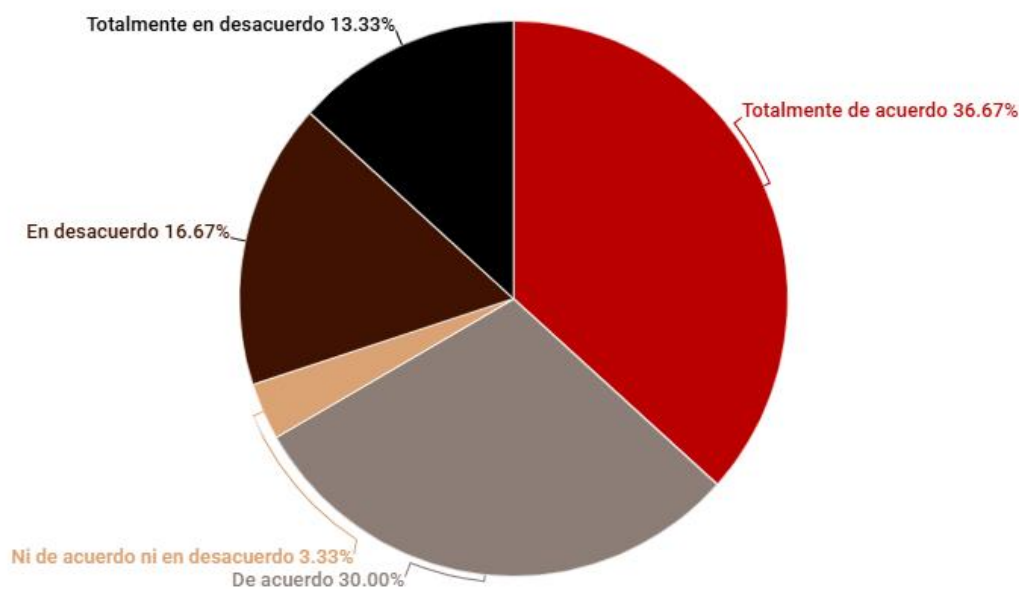
Totalmente de desacuerdo	4	13.33%
Total	30	100.0%

Nota: Resultado obtenido mediante software IBM SPSS 27

En la tabla 14, se muestra la distribución de las respuestas y su respectiva representación en términos porcentuales a la pregunta del cuestionario: ¿En qué medida está de acuerdo con la siguiente afirmación?: "La plataforma proporciona las herramientas que debo usar para prestar el servicio, y determina también las condiciones de uso de las mismas?"

Figura 8

Distribución porcentual de la percepción sobre si la plataforma proporciona herramientas y sus condiciones de uso al momento de prestar servicios



Por medio de la tabla 14 y la figura 8 se observa que un 36.67% de prestadores de servicio considera estar totalmente de acuerdo en que la plataforma proporciona herramientas y sus condiciones de uso, que los prestadores deben usar para prestar un servicio; un 30.00% estuvo de acuerdo, mientras que un 3.33% no estuvo ni de acuerdo ni en desacuerdo, un 16.67% estuvo en desacuerdo y otro 13.33% estuvo totalmente en desacuerdo.

Tabla 14

Percepción sobre condiciones de las plataformas para mantener usuarios activos

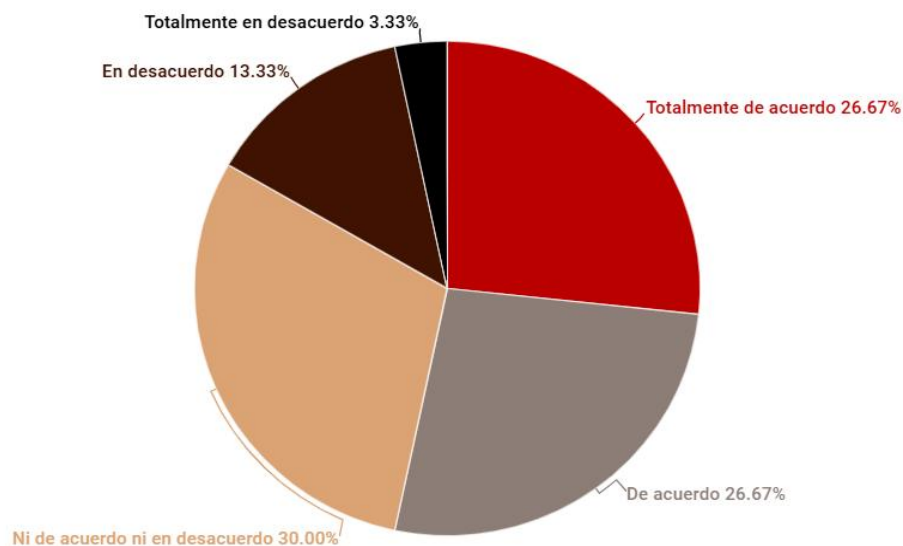
Categorías	n	%
Totalmente de acuerdo	8	26.67%
De acuerdo	8	26.67%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	9	30.00%
En desacuerdo	4	13.33%
Totalmente de desacuerdo	1	3.33%
Total	30	100.0%

Nota: Resultado obtenido mediante software IBM SPSS 27

En la tabla 15, se muestra la distribución de las respuestas y su respectiva representación en términos porcentuales a la pregunta del cuestionario: ¿En qué medida está de acuerdo con la siguiente afirmación?: “Debo mantener un puntaje alto o evitar reportes negativos para seguir activo en la plataforma”

Figura 9

Distribución porcentual de la percepción sobre condiciones de las plataformas para mantener usuarios activos



Por medio de la tabla 15 y la figura 9 se observa que un 26.67% de prestadores de servicio consideraron estar totalmente de acuerdo con la afirmación: “Debo mantener un puntaje alto o evitar reportes negativos para seguir activo en la plataforma”, mientras que un 26.67% estuvo de acuerdo, un 30.00% no estuvo ni de acuerdo ni en desacuerdo, un 13.33% estuvo en desacuerdo y, por último, un 3.33% estuvo totalmente en desacuerdo.

Tabla 15

Percepción sobre sanciones por parte de la plataforma por no seguir instrucciones

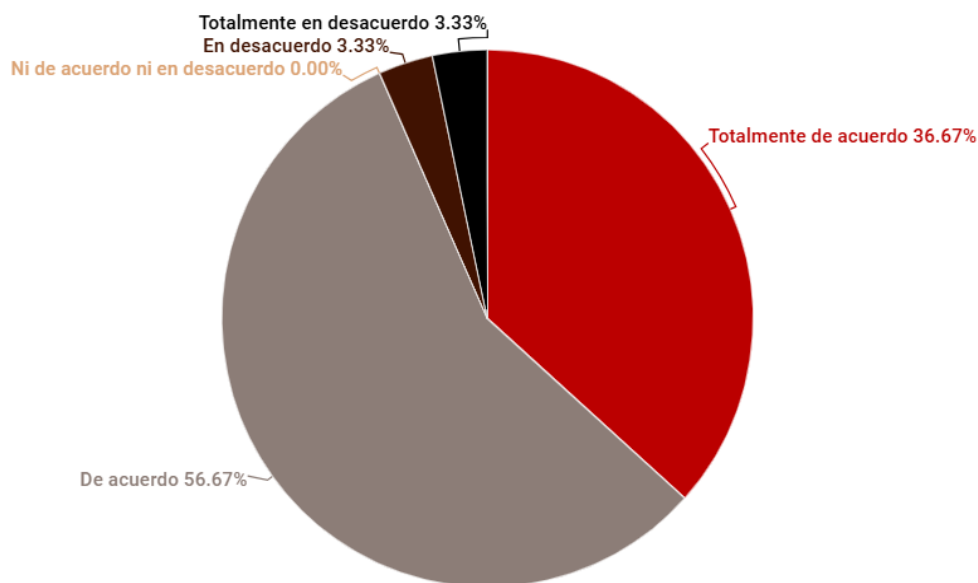
Categorías	n	%
Totalmente de acuerdo	11	36.67%
De acuerdo	17	56.67%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	0	0.00%
En desacuerdo	1	3.33%
Totalmente de desacuerdo	1	3.33%
Total	30	100.0%

Nota: Resultado obtenido mediante software IBM SPSS 27

En la tabla 16, se muestra la distribución de las respuestas y su respectiva representación en términos porcentuales a la pregunta del cuestionario: ¿En qué medida está de acuerdo con la siguiente afirmación?: "Puedo recibir sanciones si no sigo las instrucciones de la plataforma"

Figura 10

Distribución porcentual de la percepción sobre sanciones por parte de la plataforma por no seguir instrucciones



Por medio de la tabla 16 y la figura 10 se observa que un 36.67% de prestadores de servicio consideraron estar totalmente de acuerdo con la afirmación: “Puedo recibir sanciones si no sigo las instrucciones de la plataforma”, mientras que un 56.67% estuvo de acuerdo, un 0.00% no estuvo ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 3.33% no estuvo de acuerdo, y por último, un 3.33% estuvo totalmente en desacuerdo.

Respecto a la segunda variable, “**Prestadores de servicios en las plataformas digitales de trabajo (on demand work)**”, se tienen los siguientes resultados:

Tabla 16

Percepción sobre si las medidas de salud y seguridad laboral por parte de las plataformas son suficientes

Categorías	n	%
Totalmente de acuerdo	8	26.67%
De acuerdo	5	16.67%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	5	16.67%
En desacuerdo	7	23.33%
Totalmente de desacuerdo	5	16.67%

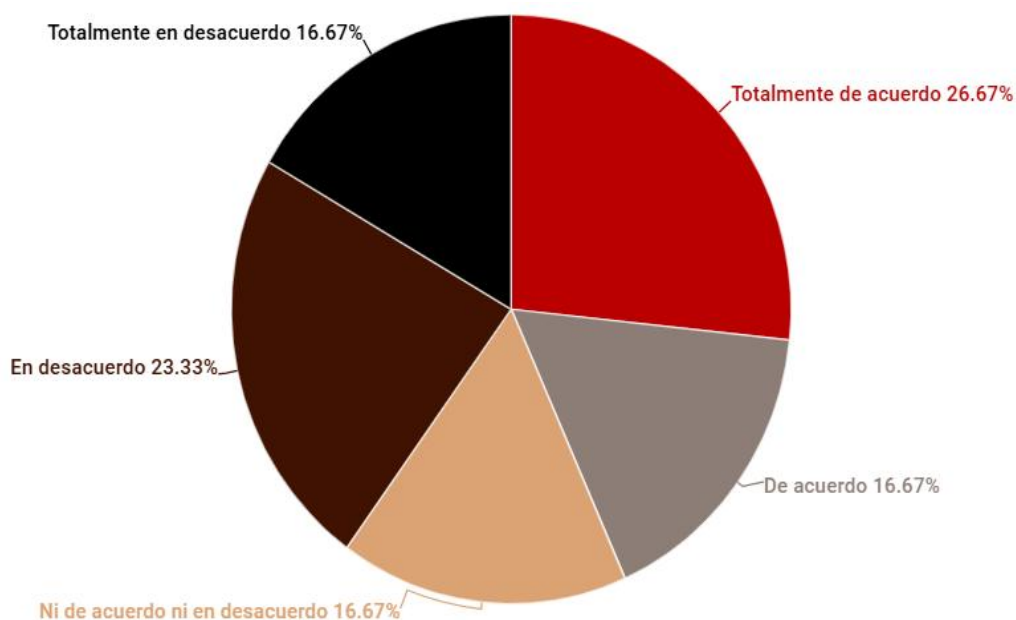
Total	30	100.0%
--------------	-----------	---------------

Nota: Resultado obtenido mediante software IBM SPSS 27

En la tabla 17, se muestra la distribución de las respuestas y su respectiva representación en términos porcentuales a la pregunta del cuestionario: ¿En qué medida está de acuerdo con la siguiente afirmación?: “Las plataformas digitales de reparto y transporte están haciendo lo suficiente para abordar temas de salud y seguridad laboral”

Figura 11

Distribución porcentual de la percepción sobre si las medidas de salud y seguridad laboral por parte de las plataformas son suficientes



Por medio de la tabla 17 y la figura 11 se observa que un 26.67% de prestadores de servicio consideró estar totalmente de acuerdo en que las medidas de salud y seguridad tomadas por la plataforma son suficientes, mientras que un 16.67% estuvo de acuerdo, un 16.67% no estuvo ni de acuerdo ni en desacuerdo, un 23.33% estuvo en desacuerdo y finalmente un 16.67% estuvo totalmente en desacuerdo.

Tabla 17

Percepción sobre aumento de protecciones labores por parte de las plataformas

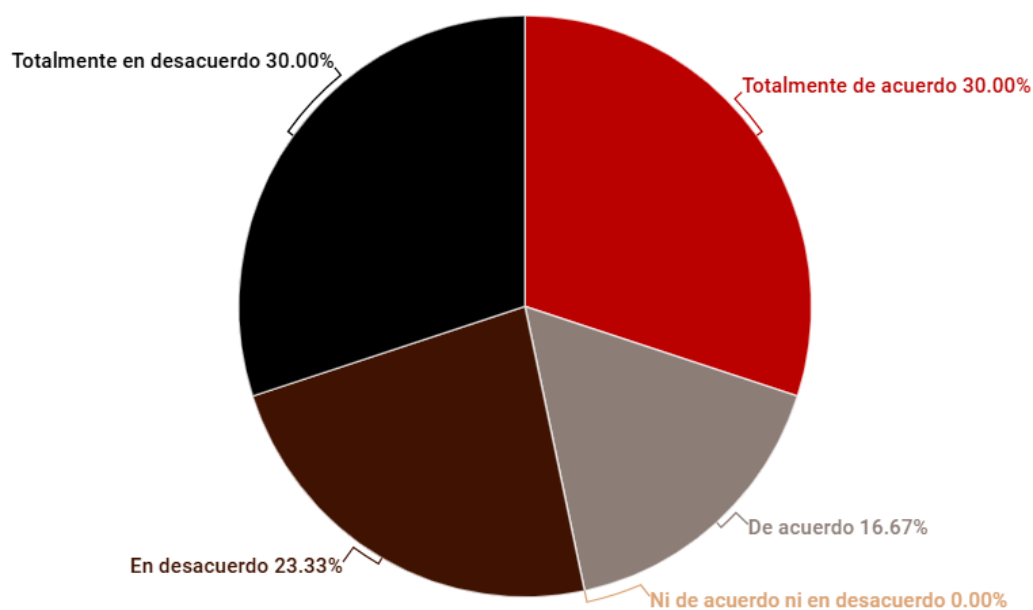
Categorías	n	%
Totalmente de acuerdo	9	30.00%
De acuerdo	5	16.67%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	0	0.00%
En desacuerdo	7	23.33%
Totalmente de desacuerdo	9	30.00%
Total	30	100.0%

Nota: Resultado obtenido mediante software IBM SPSS 27

En la tabla 18, se muestra la distribución de las respuestas y su respectiva representación en términos porcentuales a la pregunta del cuestionario: ¿En qué medida está de acuerdo en que las plataformas digitales de reparto y transporte proporcionen más protecciones laborales a sus prestadores de servicios, como seguro de salud, derechos sindicales, etc.?

Figura 12

Distribución porcentual de la percepción sobre aumento de protecciones labores por parte de las plataformas



Por medio de la tabla 18 y la figura 12 se observa que un 30.00% de prestadores de servicio consideró estar totalmente de acuerdo con que las plataformas digitales de reparto y transporte, proporcionen más protecciones laborales a sus prestadores de servicios, como seguro de salud, derechos sindicales, etc., mientras que un 16.67% estuvo de acuerdo, un 0.00% no estuvo ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 23.33% no estuvo de acuerdo, y por último, un 30.00% estuvo totalmente en desacuerdo.

Tabla 18

Percepción sobre mejores oportunidades laborales entre plataformas digitales vs. empleos tradicionales

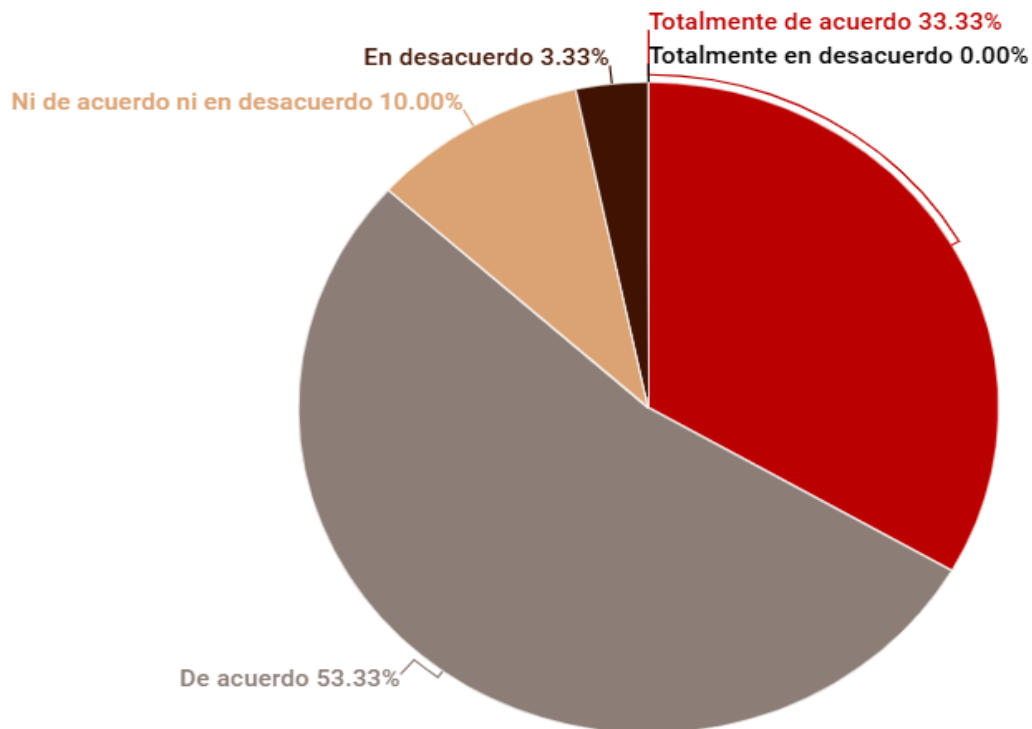
Categorías	n	%
Totalmente de acuerdo	10	33.33%
De acuerdo	16	53.33%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	3	10.00%
En desacuerdo	1	3.33%
Totalmente de desacuerdo	0	0.00%
Total	30	100.0%

Nota: Resultado obtenido mediante software IBM SPSS 27

En la tabla 19, se muestra la distribución de las respuestas y su respectiva representación en términos porcentuales a la pregunta del cuestionario: ¿En qué medida está de acuerdo con la siguiente afirmación?: “Los empleos en plataformas digitales, como el reparto de comida o transporte, ofrecen mejores oportunidades laborales en comparación a los empleos tradicionales”.

Figura 13

Distribución porcentual de la percepción sobre mejores oportunidades laborales entre plataformas digitales vs. empleos tradicionales



Por medio de la tabla 19 y la figura 13 se observa que un 33.33% de prestadores de servicio consideraron estar totalmente de acuerdo con la afirmación: “Los empleos en plataformas digitales, como el reparto de comida o transporte, ofrecen mejores oportunidades laborales en comparación a los empleos tradicionales”, mientras que un 53.33% estuvo de acuerdo, un 10.00% no estuvo ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 3.33% no estuvo de acuerdo, y por último, un 0.00% estuvo totalmente en desacuerdo.

Tabla 19

Percepción sobre la flexibilidad entre plataformas digitales vs. empleos tradicionales

Categorías	n	%
Totalmente de acuerdo	9	30.00%
De acuerdo	7	23.33%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	1	3.33%

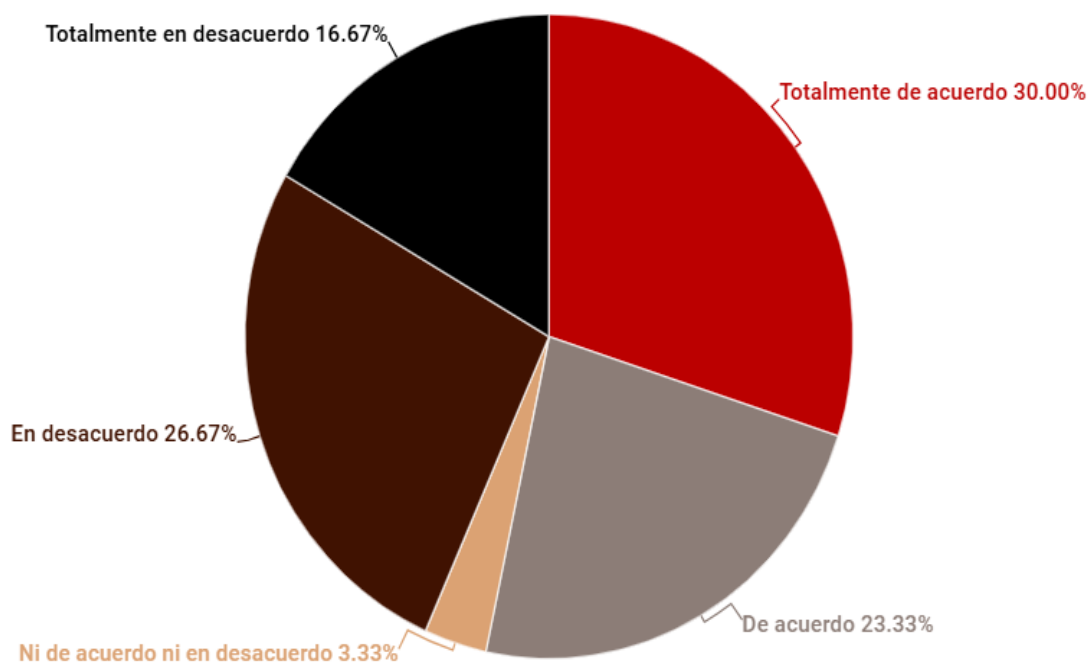
En desacuerdo	8	26.67%
Totalmente de desacuerdo	5	16.67%
Total	30	100.0%

Nota: Resultado obtenido mediante software IBM SPSS 27

En la tabla 20, se muestra la distribución de las respuestas y su respectiva representación en términos porcentuales a la pregunta del cuestionario: ¿En qué medida está de acuerdo con la siguiente afirmación?: "Los empleos en plataformas digitales ofrecen una mayor flexibilidad en comparación con los empleos tradicionales en Perú"

Figura 14

Distribución porcentual de la percepción sobre la flexibilidad entre plataformas digitales vs. empleos tradicionales



Por medio de la tabla 20 y la figura 14 se observa que un 30.00% de prestadores de servicio consideraron estar totalmente de acuerdo con la afirmación: "Los empleos en

plataformas digitales ofrecen una mayor flexibilidad en comparación con los empleos tradicionales en Perú”, mientras que un 23.33% estuvo de acuerdo, un 3.33% no estuvo ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 26.67% no estuvo de acuerdo, y por último, un 16.67% estuvo totalmente en desacuerdo.

Tabla 20

Percepción sobre nivel de ingresos entre plataformas digitales vs. empleos tradicionales

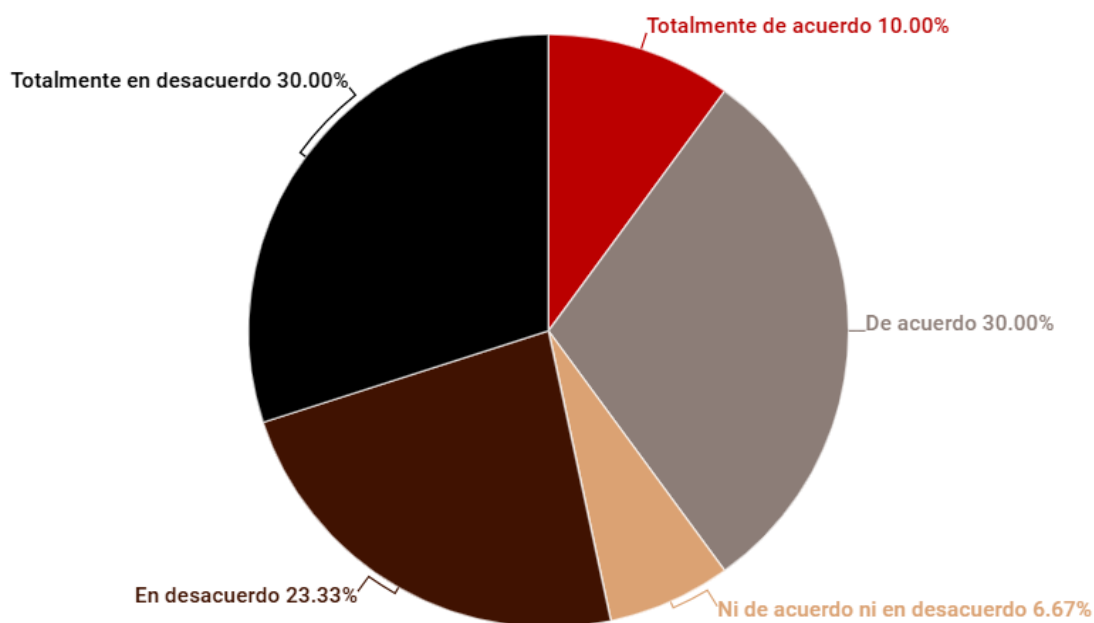
Categorías	n	%
Totalmente de acuerdo	3	10.00%
De acuerdo	9	30.00%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	2	6.67%
En desacuerdo	7	23.33%
Totalmente de desacuerdo	9	30.00%
Total	30	100.0%

Nota: Resultado obtenido mediante software IIBM SPSS 27

En la tabla 21, se muestra la distribución de las respuestas y su respectiva representación en términos porcentuales a la pregunta del cuestionario: ¿En qué medida está de acuerdo con la siguiente afirmación?: "Los empleos en plataformas digitales ofrecen un mejor nivel de ingresos en comparación con los empleos tradicionales en Perú”.

Figura 15

Distribución porcentual de la percepción sobre nivel de ingresos entre plataformas digitales vs. empleos tradicionales



Por medio de la tabla 21 y la figura 15 se observa que un 10.00% de prestadores de servicio consideraron estar totalmente de acuerdo con la afirmación: "Los empleos en plataformas digitales ofrecen un mejor nivel de ingresos en comparación con los empleos tradicionales en Perú", mientras que un 30.00% estuvo de acuerdo, un 6.67% no estuvo ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 23.33% no estuvo de acuerdo, y por último, un 30.00% estuvo totalmente en desacuerdo.

Tabla 21

Percepción sobre la regulación normativa de las plataformas digitales

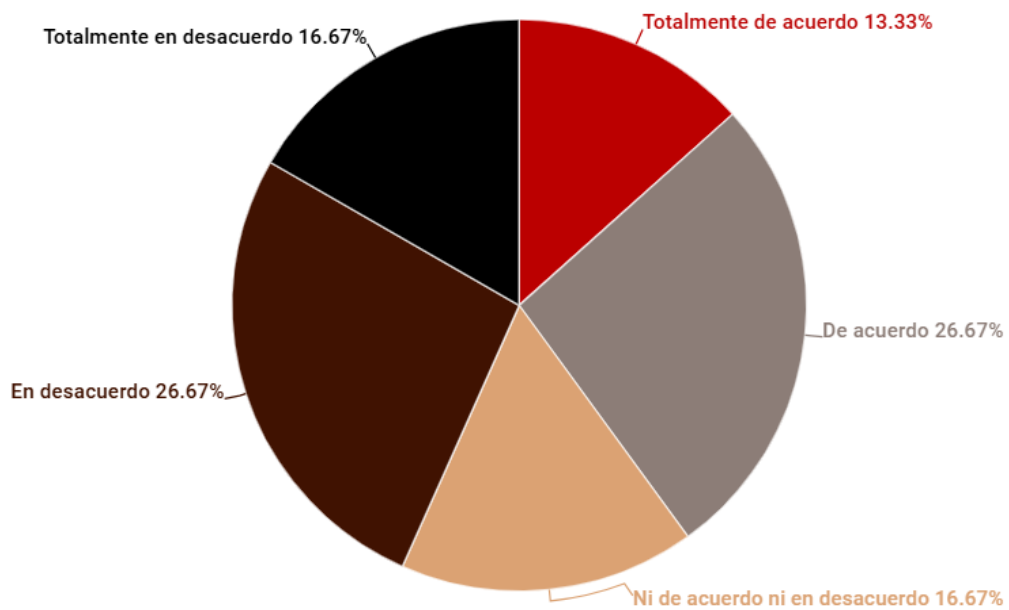
Categorías	n	%
Totalmente de acuerdo	4	13.33%
De acuerdo	8	26.67%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	5	16.67%
En desacuerdo	8	26.67%
Totalmente de desacuerdo	5	16.67%
Total	30	100.0%

Nota: Resultado obtenido mediante software IBM SPSS 27

En la tabla 22, se muestra la distribución de las respuestas y su respectiva representación en términos porcentuales a la pregunta del cuestionario: ¿En qué medida está de acuerdo en que la prestación de servicios en las plataformas digitales deba estar sujeta a una regulación normativa más estricta para proteger los derechos de los prestadores de servicios?

Figura 16

Distribución porcentual de la percepción sobre la regulación normativa de las plataformas digitales



Por medio de la tabla 22 y la figura 16 se observa que un 13.33% de prestadores de servicio consideraron estar totalmente de acuerdo con que las plataformas digitales deban estar sujetas a una regulación normativa más estricta para proteger los derechos de los prestadores, mientras que un 26.67% estuvo de acuerdo, un 16.67% no estuvo ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 26.67% no estuvo de acuerdo, y por último, un 16.67% estuvo totalmente en desacuerdo.

Tabla 22

Percepción sobre el marco legal actual en temas de regulación de las actividades de las plataformas digitales

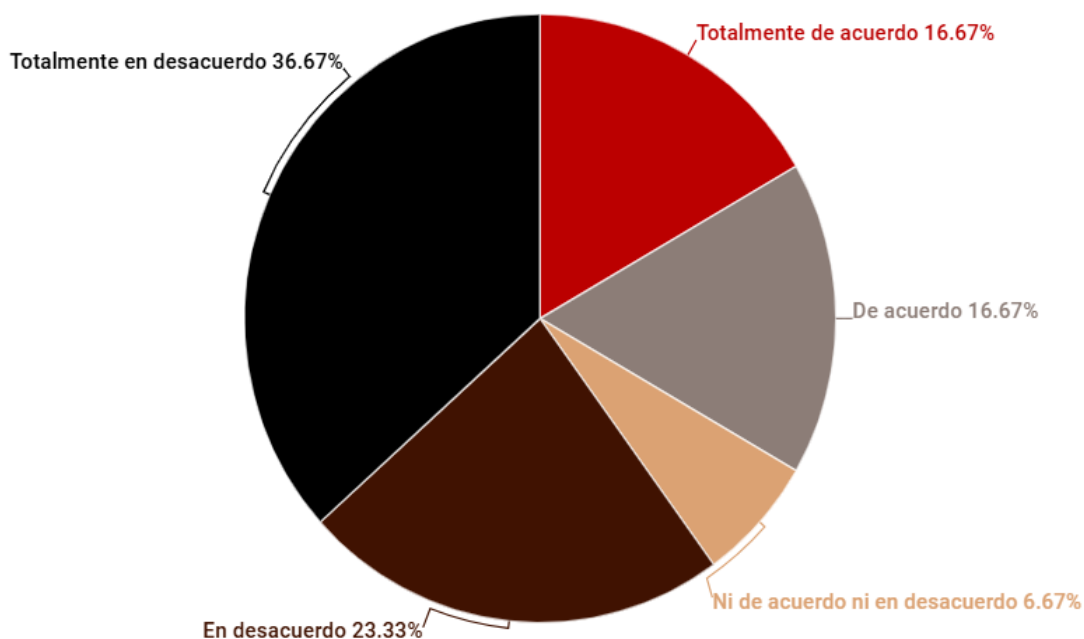
Categorías	n	%
Totalmente de acuerdo	5	16.67%
De acuerdo	5	16.67%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	2	6.67%
En desacuerdo	7	23.33%
Totalmente de desacuerdo	11	36.67%
Total	30	100.0%

Nota: Resultado obtenido mediante software IBM SPSS 27

En la tabla 23, se muestra la distribución de las respuestas y su respectiva representación en términos porcentuales a la pregunta del cuestionario: ¿En qué medida está de acuerdo con el marco legal actual en Perú en temas de regulación de las actividades de las plataformas digitales de reparto y transporte?

Figura 17

Distribución porcentual de la percepción sobre el marco legal actual en temas de regulación de las actividades de las plataformas digitales



Por medio de la tabla 23 y la figura 17 se observa que un 16.67% de prestadores de servicio consideraron estar totalmente de acuerdo con el marco legal actual peruano en temas de regulación de actividades de las plataformas digitales de reparto y transporte, mientras que un 16.67% estuvo de acuerdo, un 6.67% no estuvo ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 23.33% no estuvo de acuerdo, y por último, un 36.67% estuvo totalmente en desacuerdo.

Tabla 23

Percepción sobre el marco legal actual en temas de ingresos económicos y condiciones

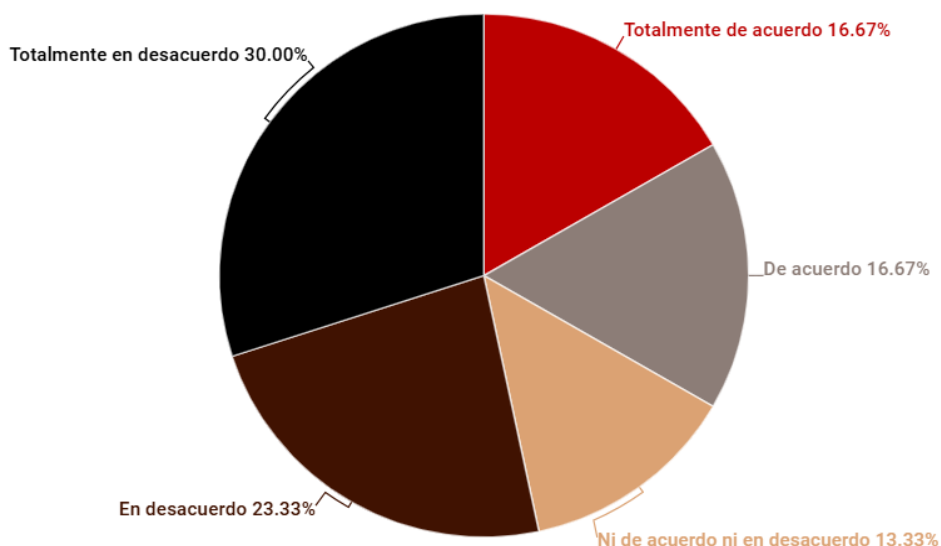
Categorías	n	%
Totalmente de acuerdo	5	16.67%
De acuerdo	5	16.67%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	4	13.33%
En desacuerdo	7	23.33%
Totalmente de desacuerdo	9	30.00%
Total	30	100.0%

Nota: Resultado obtenido mediante software IBM SPSS 27

En la tabla 24, se muestra la distribución de las respuestas y su respectiva representación en términos porcentuales a la pregunta del cuestionario: ¿En qué medida está de acuerdo con el marco legal actual en Perú, que promueve la transparencia en los ingresos económicos y condiciones que las plataformas digitales establecen para los trabajadores?

Figura 18

Distribución porcentual de la percepción sobre el marco legal actual en temas de ingresos económicos y condiciones



Por medio de la tabla 24 y la figura 18 se observa que un 16.67% de prestadores de servicio consideraron estar totalmente de acuerdo con el marco legal actual peruano, que promueve la transparencia en los ingresos económicos y condiciones que las plataformas digitales establecen para los trabajadores, mientras que un 16.67% estuvo de acuerdo, un 13.33% no estuvo ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 23.33% no estuvo de acuerdo, y por último, un 30.00% estuvo totalmente en desacuerdo.

Tabla 24

Percepción sobre si las regulaciones actuales en Perú fomentan un entorno justo y competitivo

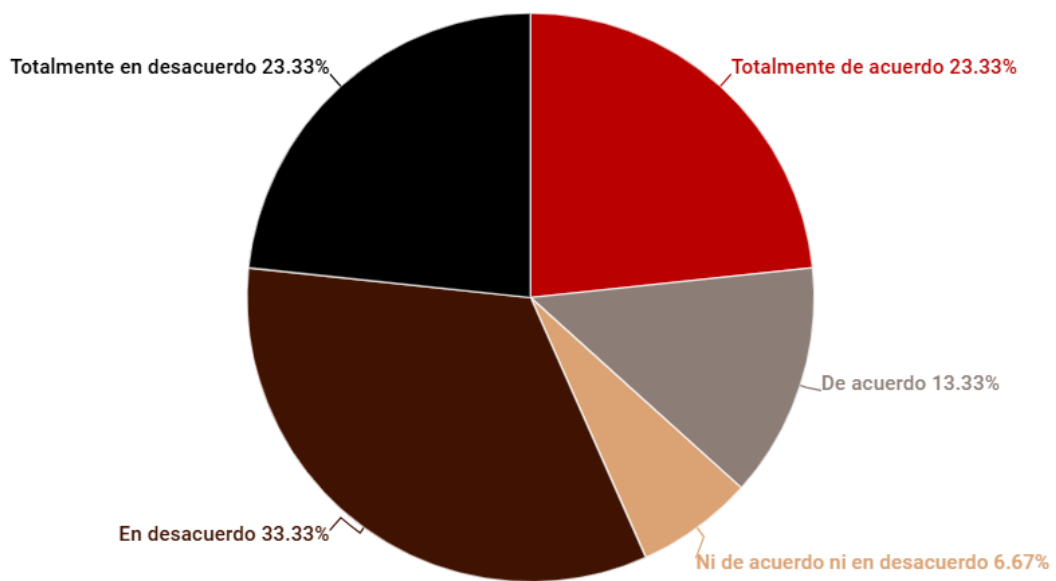
Categorías	n	%
Totalmente de acuerdo	7	23.33%
De acuerdo	4	13.33%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	2	6.67%
En desacuerdo	10	33.33%
Totalmente de desacuerdo	7	23.33%
Total	30	100.0%

Nota: Resultado obtenido mediante software IBM SPSS 27

En la tabla 25, se muestra la distribución de las respuestas y su respectiva representación en términos porcentuales a la pregunta del cuestionario: ¿En qué medida considera que las regulaciones actuales en Perú fomentan un entorno justo y competitivo en el sector de plataformas digitales de reparto y transporte?

Figura 19

Distribución porcentual de la percepción sobre si las regulaciones actuales en Perú fomentan un entorno justo y competitivo



Por medio de la tabla 25 y la figura 19 se observa que un 23.33% de prestadores de servicio consideraron estar totalmente de acuerdo en que las regulaciones actuales en Perú fomentan un entorno justo y competitivo en el sector de plataformas digitales de reparto y transporte, mientras que un 13.33% estuvo de acuerdo, un 6.67% no estuvo ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 33.33% no estuvo de acuerdo, y por último, un 23.33% estuvo totalmente en desacuerdo.

Tabla 25

Percepción sobre la efectividad de las sanciones y medidas de cumplimiento para las plataformas digitales

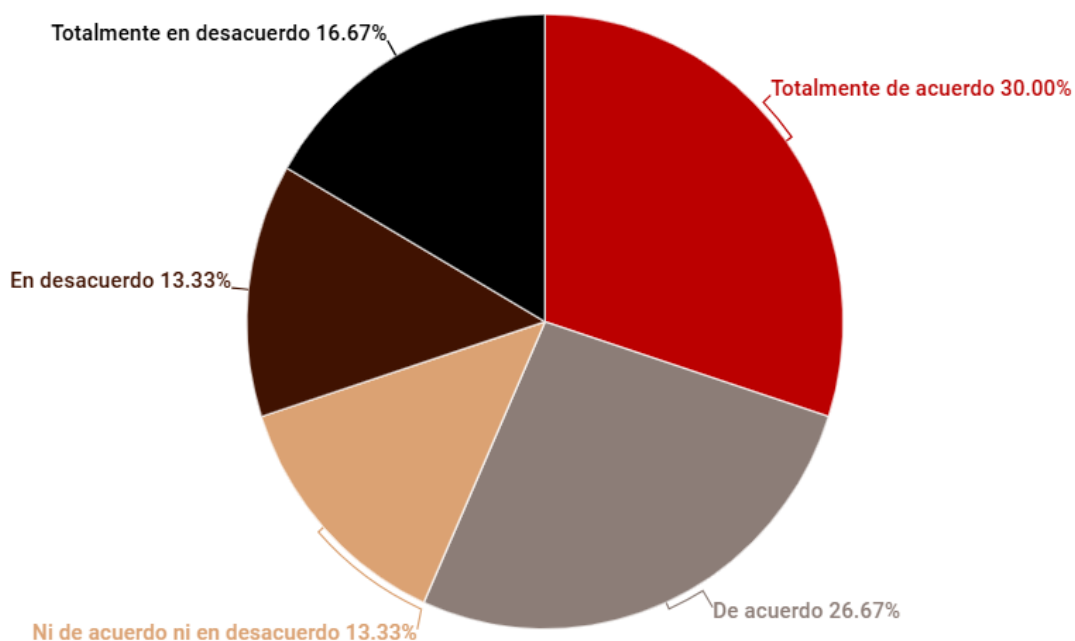
Categorías	n	%
Totalmente de acuerdo	9	30.00%
De acuerdo	8	26.67%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	4	13.33%
En desacuerdo	4	13.33%
Totalmente de desacuerdo	5	16.67%
Total	30	100.0%

Nota: Resultado obtenido mediante software IBM SPSS 27

En la tabla 26, se muestra la distribución de las respuestas y su respectiva representación en términos porcentuales a la pregunta del cuestionario: ¿En qué medida considera que las sanciones y medidas de cumplimiento son efectivas para garantizar que las plataformas digitales cumplan con las regulaciones laborales en Perú?

Figura 20

Distribución porcentual de la percepción sobre la efectividad de las sanciones y medidas de cumplimiento para las plataformas digitales



Por medio de la tabla 26 y la figura 20 se observa que un 30.00% de prestadores de servicio consideraron estar totalmente de acuerdo con la efectividad de las sanciones y medidas de cumplimiento para las plataformas digitales, mientras que un 26.67% estuvo de acuerdo, un 13.33% no estuvo ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 13.33% no estuvo de acuerdo, y por último, un 16.67% estuvo totalmente en desacuerdo.

Tablas obtenidas del procesamiento estadístico

A continuación, se muestran las tablas y gráficos estadísticos, correspondientes a las pruebas de normalidad de cada variable y sus respectivas dimensiones.

Cabe señalar que para la prueba de normalidad se está utilizando la prueba de Shapiro-Wilk ya que la muestra es menor a 50 elementos y por tanto, se trata de una muestra pequeña.

Tabla 26

Prueba de normalidad para la variable "Relación laboral"

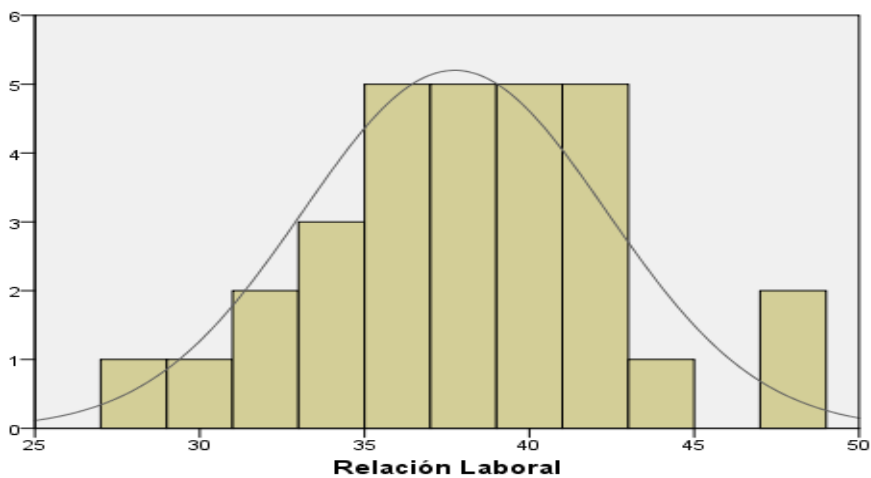
Shapiro-Wilk			
	Estadístico	gl	Sig.
Relación Laboral	0.985	30	0.929

Nota: Resultado obtenido mediante software IBM SPSS 27

En la tabla 27, se muestra que el nivel de significancia es de 0.929, lo que es mayor a 0.05. Con eso, interpretamos que no podemos refutar la hipótesis nula de que los datos se distribuyen normalmente. Por lo tanto, aplicaremos gráficos estadísticos para aclarar el comportamiento de los datos. A continuación, se muestra la gráfica de histograma y la gráfica Q-Q.

Figura 21

Histograma de la variable "Relación laboral"

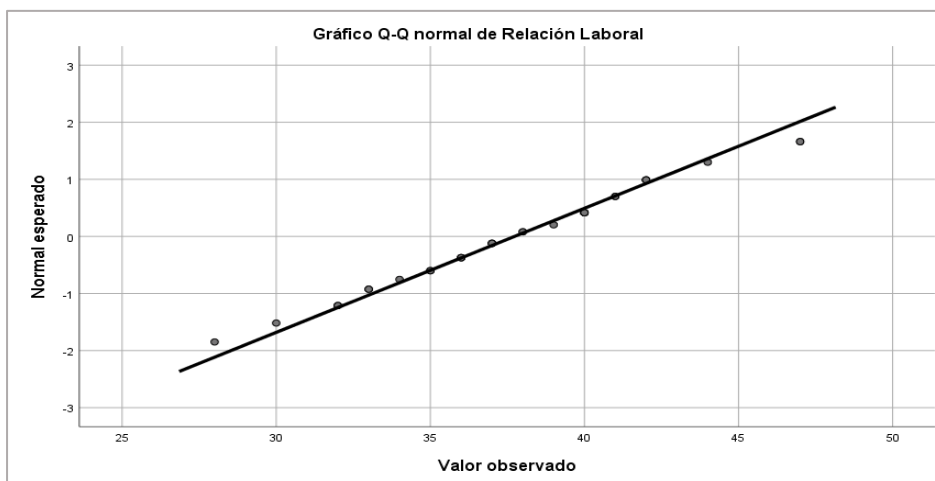


Nota: Resultado obtenido mediante software IBM SPSS 27

La figura 21 muestra el gráfico de histograma para la variable "Relación laboral", en la que podemos apreciar que la curva de distribución normal coincide próximamente con la distribución de nuestros datos, por lo que comprobamos que la variable "Relación laboral" sigue una tendencia normal de datos.

Figura 22

Gráfico Q-Q para la variable "Relación Laboral"



Nota: Resultado obtenido mediante software IBM SPSS 27

La figura 22 muestra el gráfico Q-Q para la variable "Relación laboral", en la que podemos apreciar cómo nuestros datos (puntos) están distribuidos y vemos que éstos se desvían

mínimamente de la recta, por lo que, con este gráfico, nuevamente comprobamos que la variable “Relación laboral” sigue una tendencia normal de datos.

Ahora realizaremos las pruebas de Shapiro-Wilk y el gráfico Q-Q para cada una de las dimensiones de la variable “Relación laboral”, que son: Prestación personal, remuneración y subordinación.

Tabla 27

Prueba de normalidad para la dimensión "Prestación personal"

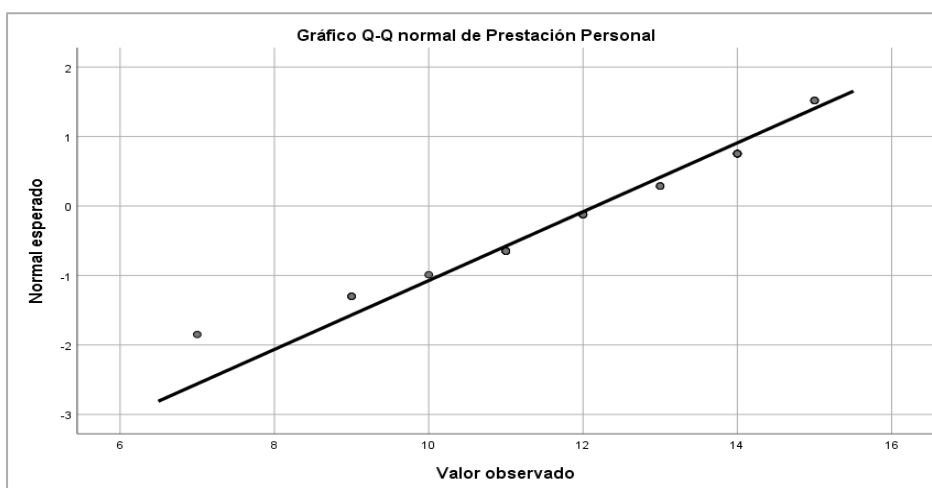
	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Relación Laboral	0.934	30	0.061

Nota: Resultado obtenido mediante software IBM SPSS 27

En la tabla 28, se muestra que el nivel de significancia es de 0.061, lo que es mayor a 0.05. Con eso, interpretamos que los datos se distribuyen normalmente. Por lo tanto, aplicaremos gráficos estadísticos para aclarar el comportamiento de los datos. A continuación, se muestra la gráfica Q-Q.

Figura 23

Gráfico Q-Q de la dimensión "Prestación laboral"



Nota: Resultado obtenido mediante software IBM SPSS 27

La figura 23 muestra el gráfico Q-Q para la dimensión “Prestación personal”, correspondiente a la variable “Relación laboral”, en la que podemos apreciar cómo nuestros

datos (puntos) están distribuidos y cómo éstos se desvían mínimamente de la recta, por lo que, con este gráfico, comprobamos que la dimensión “Prestación personal” sigue una tendencia normal de datos.

Tabla 28

Prueba de normalidad para la dimensión "Remuneración"

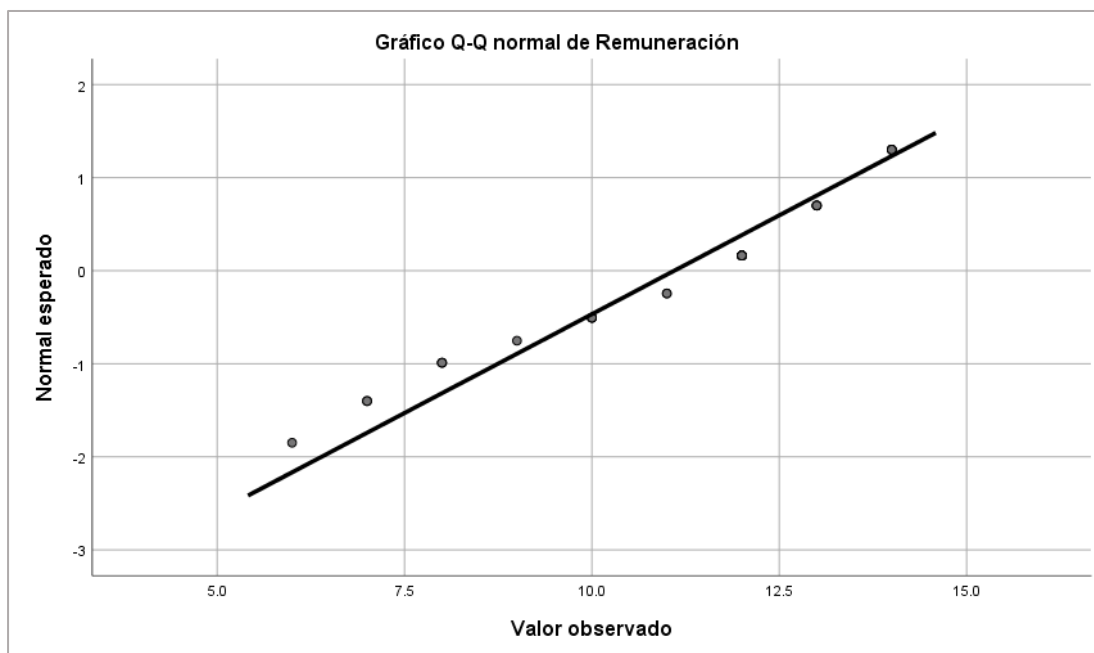
	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Relación Laboral	0.912	30	0.081

Nota: Resultado obtenido mediante software IBM SPSS 27

En la tabla 29, se muestra que el nivel de significancia es de 0.081, lo que es mayor a 0.05. Con eso, interpretamos que los datos se distribuyen normalmente. Por lo tanto, aplicaremos gráficos estadísticos para aclarar el comportamiento de los datos. A continuación, se muestra la gráfica Q-Q.

Figura 24

Gráfico Q-Q de la dimensión "Remuneración"



Nota: Resultado obtenido mediante software IBM SPSS 27

La figura 24 muestra el gráfico Q-Q para la dimensión “Remuneración”, correspondiente a la variable “Relación laboral”, en la que podemos apreciar cómo nuestros datos (puntos) están distribuidos y cómo éstos se desvían mínimamente de la recta, por lo que con este gráfico, comprobamos que la dimensión “Remuneración” sigue una tendencia normal de datos.

Tabla 29

Prueba de normalidad para la dimensión "Subordinación"

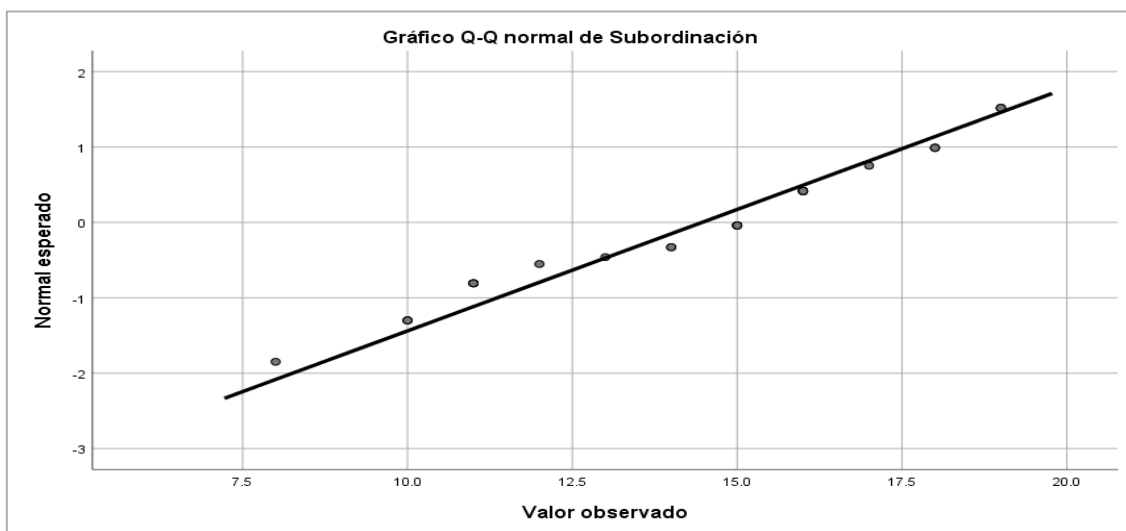
	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Relación Laboral	0.937	30	0.076

Nota: Resultado obtenido mediante software IBM SPSS 27

En la tabla 30, se muestra que en nivel de significancia es de 0.076, lo que es mayor a 0.05. Con eso, interpretamos que los datos se distribuyen normalmente. Por lo tanto, aplicaremos gráficos estadísticos para aclarar el comportamiento de los datos. A continuación, se muestra la gráfica Q-Q.

Figura 25

Gráfico Q-Q de la dimensión "Subordinación"



Nota: Resultado obtenido mediante software IBM SPSS 27

La figura 25 muestra el gráfico Q-Q para la dimensión “Subordinación”, correspondiente a la variable “Relación laboral”, en la que podemos apreciar cómo nuestros datos (puntos) están distribuidos y cómo éstos se desvían mínimamente de la recta, por lo que con este gráfico, comprobamos que la dimensión “Remuneración” sigue una tendencia normal de datos.

A continuación, realizaremos la prueba de normalidad para la variable “Prestadores de servicios en las empresas de plataformas digitales (on demand work)”, aplicando la prueba de Shapiro-Wilk; y al igual que la variable “Relación laboral”, también aplicaremos gráficos estadísticos para aclarar el comportamiento de los datos, entre ellos, el histograma y la gráfica Q-Q.

Tabla 30

Prueba de normalidad para la variable “Prestadores de servicios en las empresas de plataformas digitales (on demand work)”

Shapiro-Wilk			
	Estadístico	gl	Sig.
Prestadores de servicios en las empresas de plataformas digitales (on demand work)	0.971	30	0.573

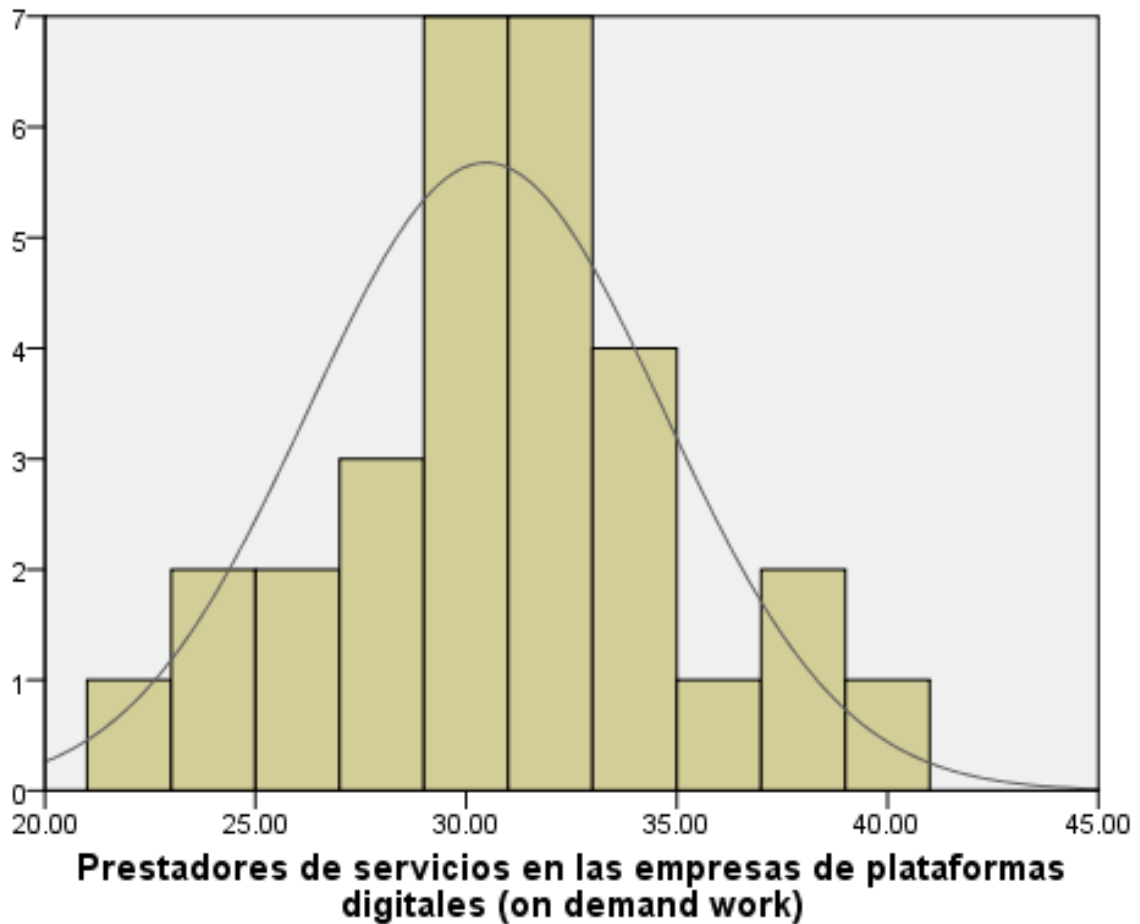
Nota: Resultado obtenido mediante software IBM SPSS 27

En la tabla 31, se muestra que el nivel de significancia es de 0.5739, lo que es mayor a 0.05. Con eso, interpretamos que no podemos refutar la hipótesis nula de que los datos se distribuyen normalmente. Por lo tanto, aplicaremos gráficos estadísticos para aclarar el

comportamiento de los datos. A continuación, se muestra la gráfica de histograma y la gráfica Q-Q.

Figura 26

Histograma de la variable “Prestadores de servicios en las empresas de plataformas digitales (on demand work)”



Nota: Resultado obtenido mediante software IBM SPSS 27

La figura 26 muestra el gráfico de histograma para la variable “Prestadores de servicios en las empresas de plataformas digitales (on demand work)”, en la que podemos apreciar que la curva de distribución normal coincide próximamente con la distribución de nuestros datos, por lo que comprobamos que la variable “Prestadores de servicios en las empresas de plataformas digitales (on demand work)” sigue una tendencia normal de datos.

Figura 27

Gráfico Q-Q para la variable “Prestadores de servicios en las empresas de plataformas digitales (on demand work)”



Nota: Resultado obtenido mediante software IBM SPSS 27

La figura 27 muestra el gráfico Q-Q para la variable “Prestadores de servicios en las empresas de plataformas digitales (on demand work)”, en la que podemos apreciar cómo nuestros datos (puntos) están distribuidos y vemos que éstos se desvían mínimamente de la recta, por lo que con este gráfico, nuevamente comprobamos que la variable “Prestadores de servicios en las empresas de plataformas digitales (on demand work)” sigue una tendencia normal de datos.

Ahora realizaremos las pruebas de Shapiro-Wilk y el gráfico Q-Q para cada una de las dimensiones de la variable “Prestadores de servicios en las empresas de plataformas digitales (on demand work)”, que son: Condiciones laborales y Regulación normativa.

Tabla 31

Prueba de normalidad para la dimensión "Condiciones laborales"

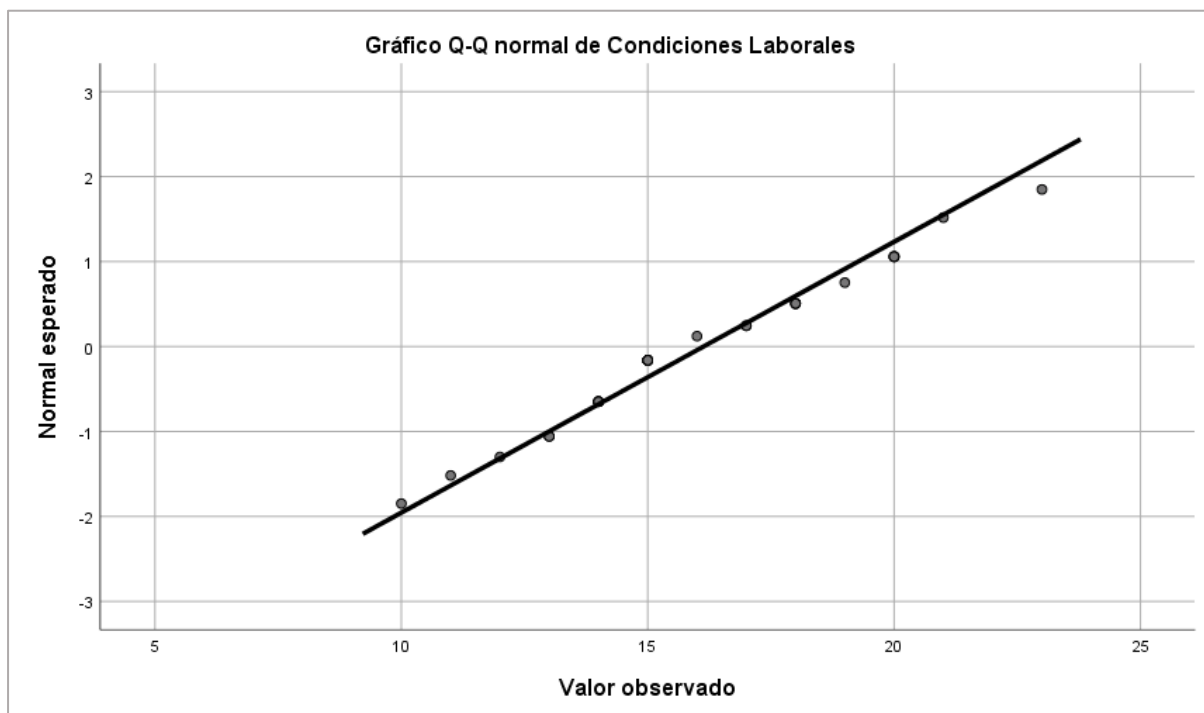
	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Relación Laboral	0.970	30	0.530

Nota: Resultado obtenido mediante software IBM SPSS 27

En la tabla 32, se muestra que el nivel de significancia es de 0.530, lo que es mayor a 0.05. Con eso, interpretamos que los datos se distribuyen normalmente. Por lo tanto, aplicaremos gráficos estadísticos para aclarar el comportamiento de los datos. A continuación, se muestra la gráfica Q-Q.

Figura 28

Gráfico Q-Q para la dimensión "Condiciones laborales"



Nota: Resultado obtenido mediante software IBM SPSS 27

La figura 28 muestra el gráfico Q-Q para la dimensión “Condiciones laborales”, correspondiente a la variable “Prestadores de servicios en las empresas de plataformas digitales

(on demand work)”, en la que podemos apreciar cómo nuestros datos (puntos) están distribuidos y cómo éstos se desvían mínimamente de la recta, por lo que con este gráfico, comprobamos que la dimensión “Condiciones laborales” sigue una tendencia normal de datos.

Tabla 32

Prueba de normalidad para la dimensión "Regulación laboral"

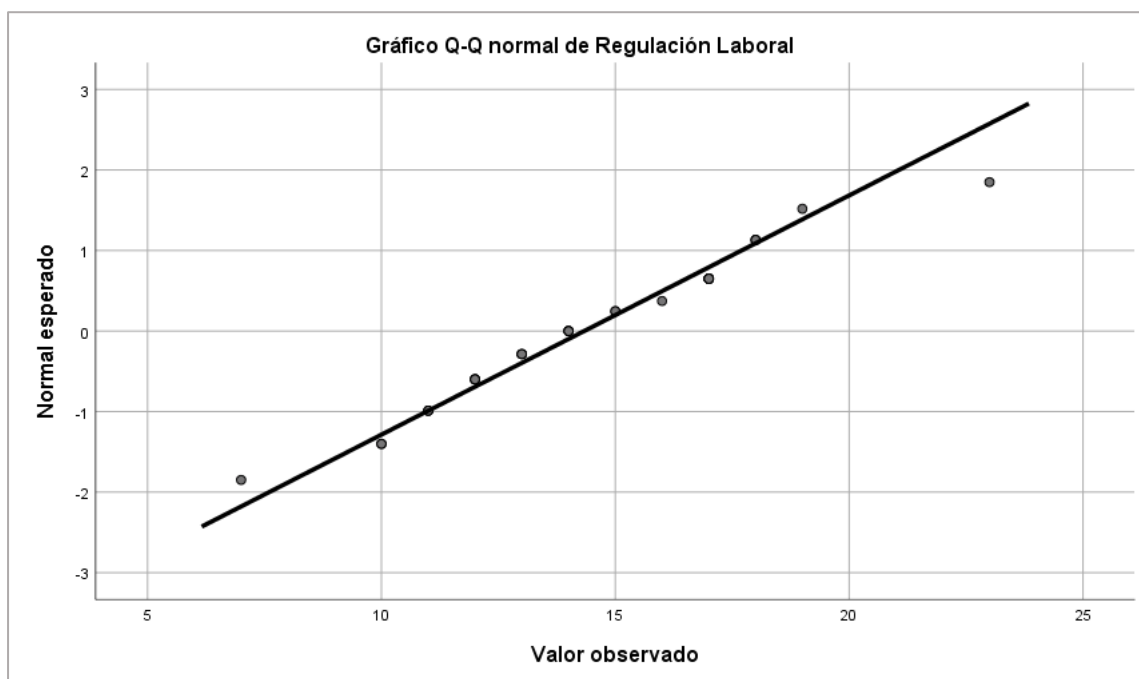
	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Relación Laboral	0.973	30	0.612

Nota: Resultado obtenido mediante software IBM SPSS 27

En la tabla 33, se muestra que el nivel de significancia es de 0.612, lo que es mayor a 0.05. Con eso, interpretamos que los datos se distribuyen normalmente. Por lo tanto, aplicaremos gráficos estadísticos para aclarar el comportamiento de los datos. A continuación, se muestra la gráfica Q-Q.

Figura 29

Gráfico Q-Q de la dimensión "Regulación laboral"



Nota: Resultado obtenido mediante software IBM SPSS 27

La figura 29 muestra el gráfico Q-Q para la dimensión “Regulación laboral”, correspondiente a la variable “Prestadores de servicios en las empresas de plataformas digitales (on demand work)”, en la que podemos apreciar cómo nuestros datos (puntos) están distribuidos y cómo éstos se desvían mínimamente de la recta, por lo que con este gráfico, comprobamos que la dimensión “Regulación laboral” sigue una tendencia normal de datos.

Hemos observado que tanto nuestras variables como sus respectivas dimensiones, tienen una distribución normal entre los datos. Esto significa que podemos aplicar pruebas paramétricas. En nuestro caso, se ha decidido realizar la prueba de correlación de Pearson para determinar si existe relación entre la variable “Relación laboral” y “Prestadores de servicios en las empresas de plataformas digitales (on demand work)”.

Sin embargo, primero veremos si las dimensiones de cada variable se relacionan entre sí. Para ello, también aplicaremos la correlación de Pearson.

Para el caso de la variable “Relación laboral”, realizaremos la correlación de Pearson para: “Prestación personal” con “Remuneración”; “Remuneración y Subordinación” y finalmente “Prestación personal” con “Subordinación”.

Tabla 33

Correlación de Pearson entre las dimensiones "Prestación personal" y "Remuneración"

		Prestación personal	Remuneración
Prestación Personal	C. Pearson	1	0.280
	Sig. (bilateral)		0.031
Remuneración	C. Pearson	0.280	1
	Sig. (bilateral)	0.031	

Nota: Resultado obtenido mediante software IBM SPSS 27

En la tabla 34, se muestra la correlación de Pearson equivalente a un valor de 0.280; que es un valor entre 0.2 y 0.4. Además, notamos que el valor de Sig., es 0.031; que es menor a 0.05. Con estos resultados, podemos inferir que existe una correlación baja y que la correlación es estadísticamente significativa respectivamente, con lo que concluimos que prácticamente no existe una relación entre estas dimensiones.

Tabla 34

Correlación de Pearson entre las dimensiones "Remuneración" y "Subordinación"

		Remuneración	Subordinación
Remuneración	C. Pearson	1	0.221
	Sig. (bilateral)		0.043
Subordinación	C. Pearson	0.221	1
	Sig. (bilateral)	0.043	

Nota: Resultado obtenido mediante software IBM SPSS 27

En la tabla 35, se muestra la correlación de Pearson equivalente a un valor de 0.221; que es un valor entre 0.2 y 0.4. Además, notamos que el valor de Sig., es 0.043; que es menor a 0.05. Con estos resultados, podemos inferir que existe una correlación baja y que la correlación es estadísticamente significativa respectivamente, con lo que concluimos que prácticamente no existe una relación entre estas dimensiones.

Tabla 35

Correlación de Pearson entre las dimensiones "Prestación personal" y "Subordinación"

		Prestación personal	Subordinación
Prestación Personal	C. Pearson	1	0.311
	Sig. (bilateral)		0.039
Subordinación	C. Pearson	0.311	1
	Sig. (bilateral)	0.039	

Nota: Resultado obtenido mediante software IBM SPSS 27

En la tabla 36, se muestra la correlación de Pearson equivalente a un valor de 0.311; que es un valor entre 0.2 y 0.4. Además, notamos que el valor de Sig., es 0.039; que es menor a 0.05. Con estos resultados, podemos inferir que existe una correlación baja y que la correlación es estadísticamente significativa respectivamente, con lo que concluimos que prácticamente no existe una relación entre estas dimensiones.

Hemos notado que no existe correlación entre las 3 dimensiones de la variable “Relación laboral”. Esto significa que nuestras dimensiones no están relacionadas entre sí, y por lo tanto, son independientes.

Por consiguiente, seguimos analizando correlaciones de las dimensiones, pero en este caso de la variable “Prestadores de servicios en las empresas de plataformas digitales (on demand work)”, cuyas dimensiones son “Condiciones laborales” y “Regulación laboral”.

Tabla 36

Correlación de Pearson entre las dimensiones "Condiciones laborales" y "Regulación laboral"

		Condiciones laborales	Regulación laboral
Condiciones laborales	C. Pearson	1	0.321
	Sig. (bilateral)		0.038
Regulación laboral	C. Pearson	0.321	1
	Sig. (bilateral)	0.038	

Nota: Resultado obtenido mediante software IBM SPSS 27

En la tabla 37, se muestra la correlación de Pearson equivalente a un valor de 0.321; que es un valor entre 0.2 y 0.4. Además, notamos que el valor de Sig., es 0.038; que es menor a 0.05. Con estos resultados, podemos inferir que existe una correlación débil y que la correlación es estadísticamente significativa respectivamente. Es decir, aunque las condiciones

laborales cambien, el impacto en la relación laboral es pequeño o poco consistente. Por lo tanto, estas dimensiones tampoco se relacionan y son independientes entre sí.

Finalmente, realizamos la correlación de Pearson para las variables “Relación laboral” y “Prestadores de servicios en las empresas de plataformas digitales (on demand work)”.

Tabla 37

Correlación de Pearson entre las variables "Relación laboral" y "Prestadores de servicios en las empresas de plataformas digitales (on demand work)"

		Relación laboral	Prestadores de servicios en las empresas de plataformas digitales (on demand work)"
Relación laboral	C. Pearson	1	0.784
	Sig. (bilateral)		0.030
Prestadores de servicios en las empresas de plataformas digitales (on demand work)"	C. Pearson	0.784	1
	Sig. (bilateral)	0.030	

Nota: Resultado obtenido mediante software IBM SPSS 27

En la tabla 38, se muestra la correlación de Pearson equivalente a un valor de 0.784; que es un valor entre 0.6 y 0.8. Además, notamos que el valor de Sig., es 0.030; que es menor a 0.05. Con estos resultados, podemos inferir que existe una correlación alta y que la correlación es estadísticamente significativa respectivamente. En otras palabras, con este resultado inferimos que existe una relación alta y significativa entre la relación laboral y la situación de los prestadores de servicios en plataformas digitales. Esto respalda la idea de que los prestadores podrían estar en una situación de relación laboral con las empresas de plataformas digitales (on demand work).

Para respaldar estos resultados, se realizaron entrevistas a 3 expertos en el tema. A continuación, se presentan los siguientes resultados:

Tabla 38

Sobre la prestación personal de los prestadores de servicios en las empresas de plataformas digitales (on demand work)

NOMBRE DEL EXPERTO	RESPUESTA
Dr. Daniel Ulloa Millares	En este caso los prestadores de servicios, ya sea de Uber (taxi), es una prestación personal de servicios, aquí aparece el nombre de cada sujeto, esta será retribuida o pagada y por lo cual dicha persona da un servicio exigido por el cliente a su pedido y normalmente bajo sus instrucciones.
Mg. Yuseph H. Santillana Cisneros	Se va a observar una prestación personal de servicios de forma remunerada, pero con rasgos tanto de naturaleza autónoma como de subordinación, las cuales no permiten establecer definitivamente una relación laboral con exactitud.
Mg. Silver Palomino Cárdenas	No se adecuan a un contrato laboral o una relación laboral si no más civil, como una forma de contrato de adhesión; sin embargo, si existen características de subordinación y por tanto laboralidad.

Tabla 39

Sobre la autonomía de los prestadores de servicios en las empresas de plataformas digitales (on demand work) para establecer horarios propios

NOMBRE DEL EXPERTO	RESPUESTA
Dr. Daniel Ulloa Millares	Lo que se entiende en el servicio de uber es que las conexiones son libres, pero deben

	siempre utilizar este medio para que se pague adecuadamente cuotas o bonos.
Mg. Yuseph H. Santillana Cisneros	El aspecto de la autonomía está presente en la prestación de servicios mediante aplicativos, pero no de manera absoluta, dado que otras personas deciden en que momento trabajar o no, sin embargo, las empresas exigen la actividad continua bajo apercibimiento de penalidades.
Mg. Silver Palomino Cárdenas	La autonomía va condicionada con las exigencias que realiza la empresa en el cumplimiento mínimo de horas, prestación optima del servicio, etc. Como una forma de capacidad de dirección, por tanto, no sería una autonomía propiamente dicha.

Tabla 40

Sobre las responsabilidades y obligaciones en temas de seguridad laboral, remuneración y protección social que asumen las empresas de plataformas digitales (on demand work)

NOMBRE DEL EXPERTO	RESPUESTA
Dr. Daniel Ulloa Millares	Desconozco las responsabilidades que asumen.
Mg. Yuseph H. Santillana Cisneros	Tengo entendido que estas empresas, hasta el momento, no tienen responsabilidad y obligaciones legales.
Mg. Silver Palomino Cárdenas	No tienen responsabilidades hasta el momento.

Tabla 41

Sobre los criterios de determinación de la remuneración y forma de pago para los prestadores de servicios

NOMBRE DEL EXPERTO	RESPUESTA
---------------------------	------------------

Dr. Daniel Ulloa Millares	En este caso se tendría que revisar dichos contratos, los cuales son un porcentaje de la tarifa que la plataforma le cobra al cliente. Algunos conductores de Uber, han mencionado que les pagaban semanalmente.
Mg. Yuseph H. Santillana Cisneros	Las plataformas digitales otorgan un monto dinerario por cada prestación de servicio, así como a través de porcentajes.
Mg. Silver Palomino Cárdenas	En este caso se tendría que revisar dichos determinar la remuneración y la forma de pago a los prestadores de servicios.

Tabla 42

Sobre las directrices o instrucciones que reciben los prestadores de servicios en cuanto a la manera de llevar a cabo sus tareas o servicios

NOMBRE DEL EXPERTO	RESPUESTA
Dr. Daniel Ulloa Millares	Es evidente que, entre más instrucciones, más evidencias de subordinación de estas prestaciones.
Mg. Yuseph H. Santillana Cisneros	Las directrices o instrucciones están cargadas por indicios de subordinación, por ejemplo, las empresas solicitan y exigen buena conducta de los prestadores de servicio, vestimenta con artículos representativos de la empresa, y se les atribuyen sanciones por rechazar viajes o servicios.
Mg. Silver Palomino Cárdenas	Se presenta una exigencia a que los vehículos deban tener ciertas características positivas, por ejemplo, el envío de correos, mensaje para la supervisión de la empresa; el tiempo aproximado mínimo o máximo

que establece la empresa para la aplicación de un servicio, entre otros.

Tabla 43

Sobre las cláusulas o disposiciones relevantes en los contratos entre los prestadores de servicios y las empresas de plataformas digitales (on demand work) en relación con la protección social, seguros y beneficios laborales

NOMBRE DEL EXPERTO	RESPUESTA
Dr. Daniel Ulloa Millares	No tengo conocimiento.
Mg. Yuseph H. Santillana Cisneros	No existen, ya que además debe tenerse en cuenta que no existe aún un contrato típico o tradicional, ya que ahora se observa la sola aceptación de términos y condiciones.
Mg. Silver Palomino Cárdenas	No tienen.

Tabla 44

Sobre las principales características de los contratos entre los prestadores de servicios y las empresas de plataformas digitales (on demand work) en términos de duración y condiciones laborales

NOMBRE DEL EXPERTO	RESPUESTA
Dr. Daniel Ulloa Millares	No tengo conocimiento.
Mg. Yuseph H. Santillana Cisneros	Los más conocidos, es que lo prestadores tienen que estar permanentemente en actividad de lo contrario la empresa inhabilita la cuenta, esto, como una forma de manifestación de la capacidad de dirección que ostenta.
Mg. Silver Palomino Cárdenas	No existen, sin embargo se advierte que estas empresas adoptan medidas para condicionar la continuidad en el uso de la aplicación para los prestadores de servicio,

aspectos que se traducen como indicios de
laboralidad.

Tabla 45

*Sobre los derechos laborales y beneficios que reciben los prestadores de servicios en las
empresas de plataformas digitales (on demand work)*

NOMBRE DEL EXPERTO	RESPUESTA
Dr. Daniel Ulloa Millares	No conozco los derechos que se advierten en dicha modalidad.
Mg. Yuseph H. Santillana Cisneros	Se debe considerar a los prestadores de servicios como colaboradores, por tanto, tengo entendido que no existe derecho o garantía laboral alguna que sea reconocida por estas empresas.
Mg. Silver Palomino Cárdenas	No existen y deberían existir.

Tabla 46

*Sobre la supervisión y control de desempeño de los prestadores de servicios en términos de
calidad, puntualidad u otros aspectos*

NOMBRE DEL EXPERTO	RESPUESTA
Dr. Daniel Ulloa Millares	Entiendo que se establecen tiempos de conexión.
Mg. Yuseph H. Santillana Cisneros	Se advierten varias y podrían entenderse como indicios de subordinación, tales como: calificación del nivel de calidad de la prestación del servicio, y si esta resulta negativa faculta a que se le apliquen penalidades por parte de la empresa.
Mg. Silver Palomino Cárdenas	El usuario tiene la posibilidad de calificar al conductor, repartidor, etc.

Tabla 47

Sobre la influencia de la jurisprudencia en la resolución de casos relacionados con la determinación del estatus laboral de los prestadores de servicios en empresas digitales

NOMBRE DEL EXPERTO	RESPUESTA
Dr. Daniel Ulloa Millares	Sí en especial en Europa y en EE.UU.
Mg. Yuseph H. Santillana Cisneros	Sí, en muchos otros países sean tomado decisiones para dar solución; en el caso peruano no existen.
Mg. Silver Palomino Cárdenas	Necesariamente la jurisprudencia como fuente de derechos podría manifestar, posterior a una suficiente motivación. Se darían soluciones posibles; asimismo, se debería optar por una propuesta legislativa, que tome en cuenta la adaptabilidad del derecho laboral a las nuevas actuaciones del presente.

Tabla 48

Sobre los criterios o pruebas que se han utilizado en la doctrina y jurisprudencia para determinar si los prestadores de servicios en empresas digitales (on demand work), son considerados como trabajadores dependientes o independientes

NOMBRE DEL EXPERTO	RESPUESTA
Dr. Daniel Ulloa Millares	En este caso serían, las formas de control de la plataforma, el pago del cliente a la plataforma; y las penalidades.
Mg. Yuseph H. Santillana Cisneros	Las formas de capacidad de dirección que tienen las empresas, tales como la posibilidad de sancionar, determinar la modalidad de prestar el servicio, las formas de control, pago por la prestación personal de servicios, la libertad que tiene el prestador para establecer su horario de actividades.

Mg. Silver Palomino Cárdenas

En nuestro país aún no existe jurisprudencia, pero deberían tomarse en cuenta los diversos indicios de laboralidad que se observan en este tipo de actividades, teniendo en cuenta también aspecto de autonomía que revisten los prestadores de servicios.

Tabla 49

Sobre propuestas o tendencias en la doctrina y jurisprudencia que busquen establecer un marco legal más claro y coherente para determinar el estatus laboral de los prestadores de servicios en plataformas digitales (on demand work)

NOMBRE DEL EXPERTO	RESPUESTA
Dr. Daniel Ulloa Millares	España tiene su ley respecto a ello.
Mg. Yuseph H. Santillana Cisneros	En países como Chile Y España se ha venido regulando estas actividades.
Mg. Silver Palomino Cárdenas	Existen en el ámbito internacional, los cuales deben de observarse y no solo trasladarse sino evaluase previamente, dado que nuestro país se caracteriza por su particularidad.

CAPITULO V

DISCUSIÓN

La presente investigación, se centró en analizar la relación laboral de los prestadores de servicios en las plataformas digitales (on-demand work), con el objetivo general de identificar si dicha relación constituye una relación jurídico-laboral, como se plantea en la hipótesis general. Para ello, se desglosaron los siguientes objetivos específicos, basados en las dimensiones clave de la relación laboral: prestación personal, remuneración y subordinación.

En relación con el primer objetivo específico, se buscó identificar indicios de laboralidad en función de la prestación personal. Los resultados del cuestionario revelaron que la mayoría de los trabajadores consideran que su trabajo es personal e intransferible, lo que respalda la hipótesis específica 1. En cuanto al segundo objetivo, la dimensión de la remuneración mostró que las tarifas son fijadas unilateralmente por las plataformas, lo que sugiere una falta de negociación; además se advirtió objetivamente que por las actividades que realiza el prestador de servicio, recibe a cambio una contraprestación; y, por ende, un indicio de laboralidad según la hipótesis específica 2. Finalmente, en cuanto al tercer objetivo, la dimensión de la subordinación evidenció un control significativo por parte de las plataformas, lo que apoya la hipótesis específica 3.

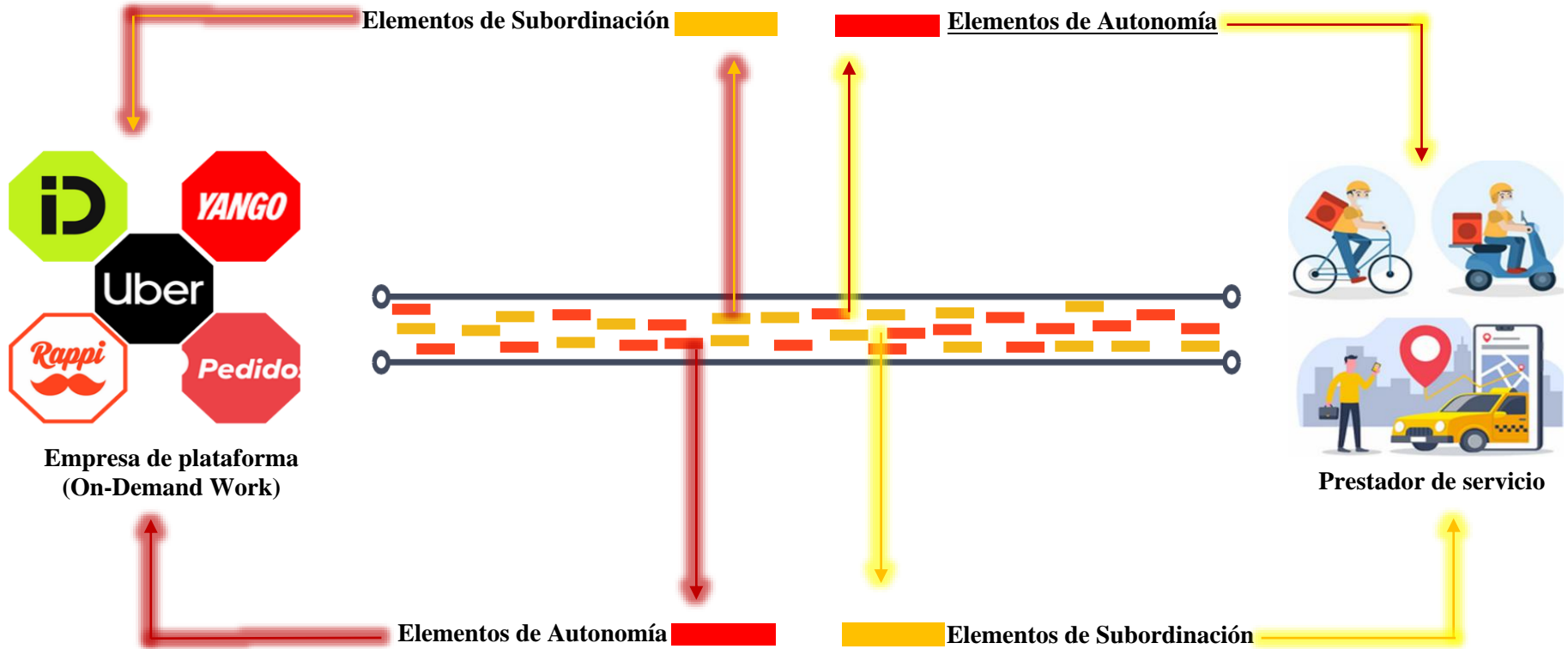
Ahora bien, se tiene de los resultados del cuestionario que, el vínculo jurídico entre los prestadores de servicios con las empresas de plataformas digitales (on demand work) son de naturaleza laboral, dado que se advirtieron suficientes y razonables indicios de laboralidad, lo que configuraría una relación laboral; sin embargo, debe dejarse en claro que, establecer una relación jurídica laboral per sé, sería adoptar una decisión equivocada, esto a razón que, por una parte, de los datos del cuestionario, se advierte que el interés de los prestadores de servicios, son afines y amigables con los elementos de autonomía y no tanto con los de subordinación.

Por lo que, tanto la subordinación como los elementos de autonomía coexisten en el campo del vínculo con el detalle que teleológicamente cambian de dirección contraria, porque en el contexto de las plataformas digitales, son los indicios de autonomía que otorga beneficios a los prestadores, y no tanto así a los empleadores; así como los elementos de subordinación, no benefician del todo a los prestadores de servicios si no benefician a los empleadores. Véase el siguiente gráfico.

Vínculo de laboralidad desde una óptica contemporánea

En el ámbito de las plataformas digitales, la subordinación experimenta una transformación significativa. Originalmente, se usa para proteger a los trabajadores, para de establecer los parámetros de laboralidad formal. No obstante, ahora, los elementos de la subordinación ya no benefician completamente; de hecho, son cada vez más rechazados por los prestadores de servicios. Esto se debe a que la subordinación, lejos de ofrecer flexibilidad, impone mayores responsabilidades y obligaciones, como el pago de impuestos, descuentos y otras cargas, que no siempre son bien aceptadas por los involucrados.

En el ámbito de las plataformas digitales, la noción de autonomía ha experimentado una transformación significativa. Inicialmente, se empleaba para favorecer exclusivamente a los empleadores, buscando diluir la definición de una relación laboral formal. Sin embargo, en la actualidad, esta autonomía también se manifiesta en la oferta de ventajas y beneficios que los prestadores de servicios aceptan voluntariamente. Por lo que en, se advierte una coexistencia de ambos elementos.



Vínculo de laboralidad desde una óptica tradicional

En el contexto de la relación laboral tradicional, los elementos de autonomía tienen una finalidad teleológica orientada a proteger los intereses del empleador, al evitar la formalización plena de la relación laboral. De esta manera, se reducen las obligaciones laborales hacia los trabajadores, lo que a su vez genera un impacto económico positivo para la empresa, al minimizar costos y responsabilidades.

Tradicionalmente, se considera que estas acciones salvaguardan los intereses del trabajador al formalizar la relación laboral, garantizando así el acceso a derechos laborales y exigiendo el cumplimiento de deberes por parte del empleador, determinando con taxatividad la existencia de una relación de naturaleza laboral.

Ahora bien, lo señalado en el párrafo anterior cobra mayor solidez al observar que, en otros países, la decisión de reconocer un vínculo laboral formal para los trabajadores de plataformas digitales no ha sido efectiva y, en muchos casos, ha resultado en un fracaso por tres razones principales. Primero, al establecer una relación laboral, se generan derechos y obligaciones tanto para el empleador como para el trabajador. Sin embargo, el cumplimiento de estas disposiciones resulta impracticable, ya que muchas de estas empresas operan a nivel internacional sin un domicilio fiscal en el país donde prestan servicios, lo que dificulta la exigibilidad de beneficios como vacaciones pagadas o el respeto de la jornada laboral de ocho horas.

Segundo, la naturaleza autónoma del trabajo en plataformas digitales responde mejor a los intereses de flexibilidad de los prestadores de servicios, quienes, al no estar sujetos a un régimen laboral, pueden ajustar sus horarios, incrementar sus ingresos y evitar ciertas cargas tributarias o descuentos por pensión previsional. Tercero, en los países donde se ha intentado imponer esta regulación, los propios trabajadores han manifestado su descontento, organizando protestas en contra de los gobiernos que, ya sea por decisión política o jurisprudencial, han intentado establecer una relación de laboralidad obligatoria¹.

¹ Los casos más significativos son:

- i) En España tras la aprobación de la Ley Rider (Ley 12/2021), que estableció la presunción de laboralidad para los repartidores de plataformas como Glovo y Uber Eats. Aunque la medida buscaba garantizar derechos laborales, un grupo de trabajadores se manifestó en contra, argumentando que perderían la flexibilidad que les permitía gestionar sus horarios y maximizar sus ingresos. También temían que las empresas redujeran la cantidad de repartidores contratados, limitando así sus oportunidades de trabajo.
- ii) Un escenario similar se vivió en California, Estados Unidos, con la implementación de la Ley AB5 en 2019. Esta normativa pretendía reclasificar a los conductores de plataformas como Uber y Lyft como empleados en lugar de contratistas. No obstante, muchos conductores rechazaron esta medida, alegando que perjudicaría su independencia laboral y restringiría su capacidad para elegir cuándo y cuánto trabajar. En respuesta, en 2020, se promovió la Proposición 22, una iniciativa que permitió a los conductores conservar su estatus de independientes, aunque con ciertos beneficios adicionales.
- iii) En América Latina también se han registrado reacciones similares. En Colombia, en 2022, cuando el gobierno planteó regulaciones para reconocer derechos laborales a los trabajadores de plataformas digitales, varios repartidores de Rappi, Uber Eats y Didi Food expresaron su descontento mediante protestas en Bogotá. Su principal preocupación era que al ser considerados empleados perderían la libertad de operar en múltiples aplicaciones al mismo tiempo, lo que afectaría sus ingresos.

Estos ejemplos evidencian que la regulación del trabajo en plataformas digitales no siempre es bien recibida por los propios trabajadores, especialmente cuando implica un cambio en su estatus que limita su flexibilidad y autonomía laboral.

Por ello, la subordinación en este contexto no debería interpretarse en términos tradicionales, ya que los supuestos y actividades para los cuales fue concebida no contemplaban la prestación de servicios a través de aplicaciones digitales. En este sentido, la doctrina laboral ha cuestionado en múltiples ocasiones la capacidad de la subordinación clásica para encajar en estos nuevos modelos de trabajo, impulsando la adopción de enfoques alternativos como la parasubordinación, la subordinación digital, la subordinación híbrida, la cuasisubordinación, entre otros. Un ejemplo destacado de esta evolución se encuentra en Italia, donde se han desarrollado marcos regulatorios que buscan adaptar la protección laboral a la dinámica del trabajo en plataformas digitales.

Así, un punto muy importante es que, en el año 2015, Italia promulgó el Decreto Legislativo 81/2015, mediante el cual se estableció la categoría de "trabajador colaborador coordinado y continuo" (co.co.co.). Esta figura fue diseñada para otorgar ciertos derechos laborales a aquellos trabajadores que, si bien no cumplen con todos los criterios de subordinación tradicional, tampoco pueden ser considerados completamente autónomos. En el ámbito de las plataformas digitales, este modelo ha permitido que algunos trabajadores accedan a determinados beneficios sin que ello implique la formalización de un vínculo laboral típico (Decreto Legislativo 81/2015).

En este sentido, resulta más razonable y objetivo adoptar estos nuevos enfoques que permiten la coexistencia de la autonomía y la subordinación, con el propósito de garantizar de manera más efectiva la protección de derechos laborales fundamentales, como el principio protector, la primacía de la realidad y el indubio pro operario. Si bien la autonomía brinda ciertas ventajas a los prestadores de servicios, también es evidente que la falta de regulación adecuada puede generar condiciones de precariedad laboral. Si no se actúa con cautela, esta situación podría derivar en un entorno de informalidad e incluso en prácticas laborales clandestinas.

Por otro lado, cabe recordar que, de los cuestionarios aplicados a los tres expertos laboristas ofrecen una perspectiva interesante sobre la autonomía de los trabajadores de plataformas. Si bien los laboristas coinciden en que los trabajadores mantienen cierto grado de autonomía, especialmente en lo que respecta a la elección del tiempo de trabajo y la selección de tareas, también reconocen que esta autonomía es, en muchos casos contraproducente al ser objeto de aprovechamiento de las empresas de plataformas digitales. Esto plantea una discusión sobre la definición y la percepción de la subordinación en el contexto de las plataformas digitales.

La contradicción entre la percepción de los prestadores a favor de la flexibilidad y los argumentos encontrados acerca de la existencia de laboralidad, tanto de parte del cuestionario como la entrevista, resalta la complejidad de encajar el trabajo en plataformas digitales en las categorías laborales tradicionales. Ante esta complejidad, se propone la creación de una nueva categoría laboral que reconozca las particularidades del trabajo en plataformas digitales. Esta nueva categoría busca equilibrar la protección de las mínimas garantías laborales con la flexibilidad y autonomía que ofrecen las plataformas.

Esta investigación tiene implicancia para la regulación laboral, especialmente en lo que respecta a las dimensiones de la relación laboral identificadas en la matriz. Se recomienda a los legisladores considerar la creación de una nueva categoría trabajadores de plataformas digitales On demand work, que aborde las especificidades del de este tipo de trabajo, garantizando los derechos de los trabajadores desde una óptica más flexible, que podría enmarcarse al rescate de las mínimas garantías laborales ligadas a la dignidad del prestador de servicio.

En conclusión, esta investigación ha demostrado la necesidad de una nueva aproximación regulatoria para el trabajo en plataformas digitales, considerando las dimensiones de la relación laboral identificadas en la matriz. La creación de una nueva

categoría laboral podría ser una solución viable para proteger los derechos de los trabajadores y promover un futuro del trabajo más justo.

CAPITULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

- ✓ La investigación sobre la relación laboral en plataformas digitales, como el trabajo bajo demanda (On-Demand Work), evidencia que la prestación de servicios en estos entornos es personal, remunerada y subordinada, dado que, de las herramientas de investigación, tanto del cuestionario y a los prestadores de servicios y las entrevistas realizadas a los especialistas en Derecho Laboral, se ha advertido suficientes y razonables indicios de laboralidad, lo que permite concluir la existencia de una relación laboral.
- ✓ La relación laboral de las plataformas digitales On- Demand Work, presenta una dicotomía compleja: se observan indicios de subordinación que, paradójicamente, desvirtúan su función protectora, coexistiendo con elementos significativos de autonomía que favorecen al prestador de servicios. Esta ambivalencia confiere al vínculo un carácter atípico, desafiando las categorías tradicionales del derecho laboral. Ante esta realidad, donde la subordinación clásica resulta insuficiente para regular estas actividades, se torna imperativo recurrir a la doctrina y jurisprudencia contemporánea, explorando conceptos como la parasubordinación, subordinación digital, etc. Estos nuevos paradigmas ofrecen un marco conceptual más adecuado para analizar y determinar con objetividad el verdadero estatus laboral de los prestadores de servicios.
- ✓ Dado el carácter atípico y la necesidad de cuestionar la capacidad de la subordinación tradicional, es fundamental reconocer que la simple determinación de una relación laboral, como decisión final, no constituye la solución más adecuada. Esto porque resulta inviable exigir el cumplimiento pleno de los

derechos y deberes propios de un vínculo laboral tradicional. Esta postura se ve respaldada por experiencias en otros países, como España, donde la imposición de la relación laboral generó el rechazo de los propios prestadores de servicios y evidenció la ineficacia de las normativas implementadas.

- ✓ Resulta necesario optar entonces, por la constitución de una nueva categoría de trabajadores de plataformas digitales, en la que permita la coexistencia de elementos de autonomía como las de subordinación, ligadas no al reconocimiento de todos los derechos y obligaciones de una relación laboral tradicional, sino al rescate de las mínimas garantías laborales ligadas a la dignidad de la persona.

RECOMENDACIONES

- En el contexto de la prestación de servicios mediante plataformas digitales, resulta necesario, recurrir a instituir un nuevo régimen de trabajadores, la misma que se sustente sobre la base del respeto a las mínimas garantías laborales, ligadas a la dignidad de las personas quienes prestan servicios mediante plataformas digitales, quienes en su mayoría se encuentran en un estado de precariedad, para lo cual, resulta necesario optar por nuevos paradigmas de índole doctrinario como jurisprudencial, respecto a los elementos de la relación laboral.
- Fomentar el diálogo entre trabajadores, empresas y autoridades regulatorias se erige como una necesidad imperante para abordar los problemas laborales de manera colaborativa. La participación activa de todas las partes interesadas podría conducir a la formulación de soluciones equitativas y efectivas para mejorar las condiciones laborales en las plataformas digitales.
- Además, es imperativo fortalecer la supervisión y aplicación de la ley para garantizar el cumplimiento de las regulaciones laborales por parte de las empresas digitales. Se deben establecer mecanismos eficientes para monitorear y hacer

cumplir los derechos laborales de los trabajadores, incluida la imposición de sanciones por prácticas laborales abusivas.

- La educación y concientización sobre los derechos laborales en las plataformas digitales son aspectos fundamentales. Se deben realizar campañas informativas dirigidas tanto a trabajadores como a empresas para promover una comprensión más profunda de los derechos y responsabilidades laborales en este nuevo paradigma laboral.

BIBLIOGRAFÍA

- Altamirano, E. (2023). *El trabajo en plataformas digitales y la legislación ecuatoriana*. Tesis para optar al título de Abogado de los Tribunales y Juzgado0s, Universidad Nacional de Chimborazo, Riobamba. Obtenido de: <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/10498/1/Altamirano%20Poveda%2c%20E.%20%282023%29%20El%20trabajo%20en%20plataformas%20digitales%20y%20la%20legislaci%3b3n%20ecuatoriana.pdf>
- Álvarez, J., Ramírez, A., & Valdenegro, V. (2023). *La naturaleza jurídica de la relación entre conductores y Uber: sus efectos laborales*. Santiago: Universidad de Chile. Obtenido de: <https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/195184/La-naturaleza-juridica-de-la-relacion-entre-conductores-y-Uber-sus-efectos-laborales.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Babativa, C. (2017). *Investigación Cuantitativa* (Primera ed.). Bogotá: Fundación Universitaria del Área Andina. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/326424046.pdf>
- Balboa, A. (2021). *La naturaleza de la prestación de servicios en las plataformas digitales on demand economy via apps en el Perú: hacia una regulación objetiva*. Tesis Pre-grado, Universidad Privada Del Norte, Lima. Obtenido de <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/28428/Balboa%20Haro%20Alexandra%20Maria%20del%20Pilar.pdf?sequence=12>
- Blanco, C., Guecha, C., & Pardo, N. (2023). Conceitos Jurídicos Indeterminados No Direito Administrativo: Discricionariiedade Administrativa Ou Interpretação Jurídica?. *Lex Humana*, 15(4), 289–303. Obtenido de <https://seer.ucp.br/seer/index.php/LexHumana/article/view/2728/3646>

- Brito, U. (2023). O Princípio da Tipicidade Tributária e o uso de conceitos jurídicos indeterminados. *Revista Tributária e de Finanças Públicas*, 155(30), 245-268. Obtenido de <https://rtrib.abdt.org.br/index.php/rftp/article/view/613/311>
- Buruaga, M. (2019). Implicaciones De La “gig-Economy” En Las Relaciones Laborales: El Caso De La Plataforma Uber. *Estudios De Deusto*, 67(1), 385-414. doi:[https://doi.org/10.18543/ed-67\(1\)-2019pp385-414](https://doi.org/10.18543/ed-67(1)-2019pp385-414)
- 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 Pre-grado, Universidad Católica Santo Toribio De Mogrovejo, Chiclayo. Obtenido de https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2275/1/TL_BustamanteTorresKristhe1.pdf
- Carrión, J., & Fernández, R. (2020). Las nuevas formas laborales en la economía del precariado. El caso de los repartidores a domicilio de las plataformas Rappi, Uber Eats y Glovo. *PLURIVERSIDAD*, 5, 79–101. doi:<https://doi.org/10.31381/pluriversidad.v0i5.3208>
- Cerón, R. (2022). *El trabajador de plataformas digitales independiente: Análisis crítico de la Ley N°21.431 a la luz de los nuevos indicios de subordinación*. Tesis para optar al grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de Chile, Santiago de Chile. Obtenido de <https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/194630/El-trabajador-de-plataformas-digitales-independiente-analisis-critico-de-la-Ley-no-21431.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Chávez, L. (2023). Precariedad y organización laboral de trabajadores de transporte de plataforma de la ciudad de Puebla. *Revista De Investigación En Humanidades*, 7(1), 82-108. Obtenido de <https://revistavitam.mx/index.php/vitam/article/view/51/33>
- Cohen, N., & Gómez, G. (2019). *Metodología de la investigación, ¿para qué?: la producción de los datos y los diseños* (Primera ed.). Buenos Aires: Editorial Teseo. Obtenido de https://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20190823024606/Metodologia_para_que.pdf
- De Elejalde, R. (2020). Plataformas digitales: Nuevos desafíos para políticas de defensa de la libre competencia. *Observatorio Económico*, 148, 4-5. doi:<https://doi.org/10.11565/oe.vi148.377>
- De Stefano, V. (2016). The rise of the 'gig' economy and implications for labour law. *International Labour Review*, 455-478. doi:<https://doi.org/10.1111/ilr.12038>
- Díaz, C. (2022). Nuevos márgenes para la recuperación de la esfera colectiva de las relaciones laborales y la intervención pública a raíz de la reforma laboral. *Revista d'anàlisi de Dret del Treball*(1), 80-117. doi:<https://doi.org/10.31009/IUSLabor.2022.i01.04>
- Espinoza, J. (2022). El retiro de confianza en el ordenamiento laboral peruano. Necesidad de un reexamen en clave protectora. *Revista de Derecho Valdivia*, 35(2), 91-111. doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-09502022000200091>
- Espinoza, V. (2022). *Regulación de un régimen laboral especial para los repartidores de plataformas digitales en el Perú*. Tesis Pre-grado, Universidad Privada Antenor Orrego , Trujillo. Obtenido de https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/9319/1/REP_VIOLETA.ESPINOZA_REGULACION.DE.UN.REGIMEN.LABORAL.pdf
- Feria, H., Matilla, M., & Mantecón, S. (2020). La Entrevista Y La Encuesta: ¿Métodos O Técnicas De indagación Empírica? *Revista Didas*, 11(3), 62-79. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7692391.pdf>

- Fernández, V. (2020). Tipos de justificación en la investigación científica. *Espiritu Emprendedor TES*, 4(3), 65–76. doi:<https://doi.org/10.33970/eetes.v4.n3.2020.207>
- García, G. (2022). La contratación temporal en la reforma laboral: reflexiones críticas sobre su conformación jurídica. *Estudios De Deusto*, 70(1), 285-314. doi:<https://doi.org/10.18543/ed.2503>
- Guaman, A., & Stoessel, S. (2022). Del derecho al trabajo digno al régimen laboral neoliberal: captura estatal y autoritarismo en el Ecuador contemporáneo. *Revista Latinoamericana De Derecho Social*, 1(35), 211–238. doi:<https://doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2022.35.17277>
- Hernández, S., Fernández, C., & Baptista, M. (2018). *Metodología de la Investigación* (Sexta ed.). México : Mc Graw Hill Education. Obtenido de <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista- Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Jiménez, C., Ramírez, X., & Charre, M. (2022). El ejercicio del poder de dirección del empleador y sus límites frente a los derechos de los trabajadores. *Revista De Derecho Corporativo*, 3(5), 29–51. doi:<https://doi.org/10.46631/Giuristi.2022.v3n5.04>
- Lamas, M., & Acosta, I. (2023). Descifrando las relaciones laborales en la plataforma Uber. *Contextualizaciones Latinoamericanas*, 1(28), 1-17. doi:<https://doi.org/10.32870/cl.v1i28.7984>
- Loayza, J. (2021). Género, pobreza y derechos laborales en el Perú. *Revista de Economía*(12), 35-40. Obtenido de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/economica/article/view/24495/23253>
- Lopez, E. (2022). *Redefinición de la Relación laboral: Análisis del Trabajo en las plataformas digitales de Servicios. Un enfoque de justicia y equidad*. Tesis Pre-grado, Universidad

- de Barcelona, Barcelona. Obtenido de
https://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/193608/1/EJLL_TESIS.pdf
- Macías, M. D. (2021). La innecesaria regulación laboral de los trabajadores que prestan sus.
Revista Iberoamericana De Relaciones Laborales, 39, 27-37. Obtenido de
[https://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/20853/5239-
Texto%20del%20art%20c3%adculo-21189-1-10-20220311.pdf?sequence=2](https://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/20853/5239-Texto%20del%20art%20c3%adculo-21189-1-10-20220311.pdf?sequence=2)
- Mayor, J. (2022). *La norma laboral aplicable a las prestaciones de servicios de los riders a través del uso de las plataformas digitales en el Perú*. Tesis Maestría, Pontificia Universidad Católica Del Perú, Lima. Obtenido de
[https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/24651/Mayor_S%
c3%a1nchez_Norma_laboral_aplicable1.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/24651/Mayor_S%20c3%a1nchez_Norma_laboral_aplicable1.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- McKinsey & Company. (2021). *The on-demand workforce: Understanding the future of work*. Obtenido de <https://www.mckinsey.com>
- Menéndez, N. (2023). La (des)ilusión de la autonomía: una aproximación al trabajo en la empresa UBER en el Área Metropolitana de Buenos Aires. *Revista Reflexiones*, 102(2), 1–21. doi:<https://doi.org/10.15517/rr.v102i2.50058>
- Monzón, W. (2019). Economía colaborativa, subordinación económica. *Revista de Derecho YACHAQ*(10), 109-116. Obtenido de
<https://revistas.unsaac.edu.pe/index.php/ry/article/download/639/879/>
- Muñoz, B. (2018). Uber, la subordinación y las fronteras del Derecho del Trabajo. Algunas ideas para delimitar. *Revista Chilena De Derecho Del Trabajo Y De La Seguridad Social*, 9(17), 13–40. doi:<https://doi.org/10.5354/0719-7551.2018.50380>
- Neves, J. (2007). *Introducción al derecho del trabajo*. Obtenido de
[https://biblioteca.cejamericas.org/bitstream/handle/2015/1134/introduccionalderechotr
abajoperu.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://biblioteca.cejamericas.org/bitstream/handle/2015/1134/introduccionalderechotrabajoperu.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Nieto, W., Valencia, W., Diaz, V., & Figueredo, C. (2022). Impacto jurídico generado por cláusulas integradoras del estado social de derecho en las relaciones laborales. *Revista de Ciencias Sociales*, 28(4), 193-205. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8703839.pdf>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis* (5 ed.). Bogotá: Ediciones de la U. Obtenido de http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/MetodologiaInvestigacionNaupas.pdf
- Ospina, E. (2021). El trabajador digital, entre la inclusión y la exclusión protectoria. *Revista Humanismo Y Sociedad*, 9(2), 1-15. doi:<https://doi.org/10.22209/rhs.v9n2a02>
- Peces-Barba, G. (1999). *Curso de Derechos Fundamentales: Teoría General*. Obtenido de ramajudicial: <https://sidn.ramajudicial.gov.co/>
- Poder Judicial Del Perú. (2021). Artículos De Investigación. *Revista De Derecho Procesal Del Trabajo*, 3(3), 1-226. doi:<https://doi.org/10.47308/rdpt.v3i3>
- Pozzo, M., Borgobello, A., & Pierella, M. (2018). Uso de cuestionarios en investigaciones sobre universidad; análisis de experiencias desde una perspectiva situada. *Revista Latinoamericana De Metodología De Las Ciencias Sociales*, 8(2), 1-15. doi:<https://doi.org/10.24215/18537863e046>
- Rodríguez, A., & Pineda, M. (2022). Papel del empleador en el manejo de las incapacidades y restricciones médicas de sus trabajadores. *Repositorio uigv*, 1-26. Obtenido de <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/24431/MD0464.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rosenbaum, F. (2020). *El trabajo mediante plataformas digitales y sus problemas de calificación jurídica*. Tesis doctoral, Universidad de Salamanca, Salamanca. Obtenido

de

<https://gredos.usal.es/bitstream/handle/10366/145436/Rosenbaumcarli%2c%20Federico.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ruay, F. (2022). Trabajadores mediante plataformas en Chile. Comentarios a propósito de su regulación legislativa. *Revista Jurídica Del Trabajo*, 3(7), 125–161. Obtenido de <http://revistajuridicadeltrabajo.com/index.php/rjt/article/view/125>

Rubiños, H., & Santos, T. (2023). Indeterminación semántico-sintáctica en el discurso jurídico civil. *Revista Científica Ratio Iure*, 3(2), 1-9. doi:<https://doi.org/10.51252/rcri.v3i2.545>

Sande, B. (2023). ¿Qué hay de nuevo en la aplicación del Derecho General del Trabajo? *Revista Jurídica Del Trabajo*, 4(10), 1–18. Obtenido de <http://revistajuridicadeltrabajo.com/index.php/rjt/article/view/155/139>

Stringhini, A. (2018). Administración Pública Inteligente: novedades al ecosistema normativo digital de la República Argentina. *Revista Eurolatinoamericana De Derecho Administrativo*, 5(2), 199–216. doi:<https://doi.org/10.14409/redoeda.v5i2.9094>

Top, D., & Enache, N. (2021). Límites de subordinación del empleado al empleador y autocracia laboral. *Revista De Estudios Jurídico Laborales Y De Seguridad Social*(2), 163–175. doi:<https://doi.org/10.24310/rejlss.vi2.12448>

Trabajo, O. I. (2019). *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.

Trabajo, O. I. (2019). *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo*. Suiza: Oficina Internacional del Trabajo.

Trujillo, F., & Gil, J. (2021). Mecanismos y dinámicas del trabajo en las plataformas digitales: los casos de Airbnb y de las plataformas de reparto. Empiria. *Revista de Metodología de Ciencias Sociales*, 52, 175–198. doi:<https://doi.org/10.5944/empiria.52.2021.31369>

- Ugarte, j. (2020). Trabajo en empresas de plataforma: subordinación y más allá. *Revista Chilena de Derecho Privado*(35), 17-49. Obtenido de <https://www.scielo.cl/pdf/rchdp/n35/0718-8072-rchdp-35-0017.pdf>
- Ulas, G. (2020). La tributación de las economías de plataformas: El nuevo desafío global. *Revista Dixi*, 22(2), 1-20. doi:<https://doi.org/10.16925/2357-5891.2020.02.06>
- Vilela, P., Govea, E., Vilela, G., & Vilela, P. (2023). Impacto económico del impuesto a la renta de 2022 en las remuneraciones de los empleados y trabajadores ecuatorianos en relación de dependencia. *Revista Científica Retos De La Ciencia*, 7(14), 1–18. Obtenido de <https://www.retosdelacienciaec.com/Revistas/index.php/retos/article/view/447>
- Villasana, L., & Sánchez, A. (2022). Factores que inciden en la motivación y retención de trabajadores del conocimiento. *Revista San Gregorio*(49), 17-34. doi:<https://doi.org/10.36097/rsan.v0i49.2092>
- Wood, A. J., Graham, M., Lehdonvirta, V., & Hjorth, I. (2019). *Good Gig, Bad Gig: Autonomy and Algorithmic Control in the Global Gig Economy*. Work, Employment and Society.
- Ybañez, M. (2022). *Los taxistas por aplicativo en el sharing economy y la falta de reconocimiento de vinculo laboral*. Tesis Pre-grado, Universidad Privada Del Norte, Lima. Obtenido de <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/32622/Yba%C3%B1ez%20Ceferino%20Mireyra%20Sadith.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Zipperer, B., McNicholas, C., Poydock, M., Schneider, D., & Harknett, K. (2022). Encuesta nacional de trabajadores gig retrata malas condiciones laborales y bajos salarios. *El Trimestre Económico*, 1199–1214. doi:<https://doi.org/10.20430/ete.v89i356.1668>

ANEXOS

CUESTIONARIO

“LA RELACIÓN LABORAL DE LOS PRESTADORES DE SERVICIOS EN LAS PLATAFORMAS DIGITALES DE TRABAJO (ON DEMAND WORK); HACIA EL RESCATE DE LAS GARANTÍAS MÍNIMAS LABORALES.”

DATOS PERSONALES:

Nombre y Apellido:	
Especialidad:	
Grado Académico:	
Actividad Laboral:	
Distrito de Residencia:	

INDICACIONES: A continuación, se le presenta un cuestionario que será considerada en el trabajo de investigación titulado “**La relación laboral de los prestadores de servicios en las plataformas digitales de trabajo (on demand work); hacia el rescate de las garantías mínimas laborales**”, en el cual se le solicita responder de manera objetiva, ya que, la información recaudada, será estrictamente para fines académicos. Para el correspondiente llenado del cuestionario, los participantes deberán marcar con un aspa (X) en el recuadro que consideren pertinente, tomando en cuenta los siguientes valores: (1) Totalmente en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo, (4) De acuerdo, y (5) Totalmente de acuerdo.

PREGUNTAS:

N.º de ítem	Ítems	Respuesta				
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Variable 1: Relación laboral						
Dimensión 1: Prestación personal						
1	¿En qué medida está de acuerdo con la siguiente afirmación?: "La plataforma exige que realice personalmente el servicio asignado"					
2	¿En qué medida está de acuerdo con la siguiente afirmación?: "Los clientes pueden ver mi nombre y fotografía en la plataforma antes de recibir el servicio"					
3	¿En qué medida está de acuerdo con la siguiente afirmación?: "Corro el riesgo de ser bloqueado por la plataforma si otra persona intenta trabajar usando mi cuenta"					
Dimensión 2: Remuneración						
4	¿En qué medida está de acuerdo con la siguiente afirmación?: "La plataforma a través de la cual presto mis servicios me garantiza un pago por cada servicio efectivamente realizado"					
5	¿En qué medida está de acuerdo con la siguiente afirmación?: "Existe una relación directa entre la cantidad de servicios que presto y el dinero que recibo"					
6	¿En qué medida está de acuerdo con la siguiente afirmación: "Dependo económicamente de los ingresos obtenidos a través de la plataforma"?					
Dimensión 3: Subordinación						
7	¿En qué medida está de acuerdo con que la plataforma establezca reglas sobre cómo se debe prestar un servicio,					

	por ejemplo: tiempos de respuesta, formas de atender al cliente, calidad del servicio?					
8	¿En qué medida está de acuerdo con la siguiente afirmación?: "La plataforma proporciona las herramientas que debo usar para prestar el servicio, y determina también las condiciones de uso de las mismas"					
9	¿En qué medida está de acuerdo con la siguiente afirmación?: "Debo mantener un puntaje alto o evitar reportes negativos para seguir activo en la plataforma"					
10	¿En qué medida está de acuerdo con la siguiente afirmación?: "Puedo recibir sanciones si no sigo las instrucciones de la plataforma"					
Variable 2: Prestadores de servicios en las plataformas digitales de trabajo (on demand work)						
Dimensión 1: Condiciones laborales						
11	¿En qué medida está de acuerdo con la siguiente afirmación?: "Las plataformas digitales de reparto y transporte están haciendo lo suficiente para abordar temas de salud y seguridad laboral"					
12	¿En qué medida está de acuerdo en que las plataformas digitales de reparto y transporte proporcionen más protecciones laborales a sus prestadores de servicios, como seguro de salud, derechos sindicales, etc.?					
13	¿En qué medida está de acuerdo con la siguiente afirmación?: "Los empleos en plataformas digitales, como el reparto de comida o transporte, ofrecen mejores oportunidades laborales en comparación a los empleos tradicionales"					

14	¿En qué medida está de acuerdo con la siguiente afirmación?: "Los empleos en plataformas digitales ofrecen una mayor flexibilidad en comparación con los empleos tradicionales en Perú"					
15	¿En qué medida está de acuerdo con la siguiente afirmación?: "Los empleos en plataformas digitales ofrecen un mejor nivel de ingresos en comparación con los empleos tradicionales en Perú"					
Dimensión 2: Regulación laboral						
16	¿En qué medida está de acuerdo en que la prestación de servicios en las plataformas digitales deba estar sujeta a una regulación normativa más estricta para proteger los derechos de los prestadores de servicios?					
17	¿En qué medida está de acuerdo con el marco legal actual en Perú en temas de regulación de las actividades de las plataformas digitales de reparto y transporte?					
18	¿En qué medida está de acuerdo con el marco legal actual en Perú, que promueve la transparencia en los ingresos económicos y condiciones que las plataformas digitales establecen para los trabajadores?					
19	¿En qué medida considera que las regulaciones actuales en Perú fomentan un entorno justo y competitivo en el sector de plataformas digitales de reparto y transporte?					
20	¿En qué medida considera que las sanciones y medidas de cumplimiento son efectivas para garantizar que las plataformas digitales cumplan con las regulaciones laborales en Perú?					

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

GUÍA DE ENTREVISTA (Especialistas en materia laboral)

Título: “La relación laboral de los prestadores de servicios en las plataformas digitales de trabajo (on demand work); hacia el rescate de las garantías mínimas laborales”

Indicaciones: El presente instrumento pretende recopilar su opinión respecto a diferentes temas relacionados a “La relación laboral de los prestadores de servicios en las plataformas digitales de trabajo (on demand work); hacia el rescate de las garantías mínimas laborales”.

Se solicita responder las siguientes preguntas con neutralidad y precisión, sin ser necesario el uso de citas textuales.

Entrevistado/a: _____

Cargo/Profesión/Grado académico: _____

Institución/Centro Laboral: _____

Escriba sus opiniones en el espacio en blanco.

1. ¿Qué características definen la prestación personal entre los prestadores de servicios y las empresas de plataformas digitales (on demand work)?

2. ¿En qué medida los prestadores de servicios de empresas de plataformas digitales (on demand work) tienen autonomía para establecer sus propios horarios y decidir cuándo y cómo realizar su trabajo?

3. **¿En qué medida las empresas de plataformas digitales (on demand work) asumen responsabilidades y obligaciones legales hacia los prestadores de servicios en términos de seguridad laboral, remuneración y protección social?**

4. **¿Cuáles son los criterios utilizados por las empresas de plataformas digitales (on demand work) para determinar la remuneración y la forma de pago a los prestadores de servicios según los contratos establecidos?**

5. **¿Cuáles son las directrices o instrucciones que reciben los prestadores de servicios de empresas de plataformas digitales (on demand work), en cuanto a la manera de llevar a cabo sus tareas o servicios?**

6. **¿Cuáles son las cláusulas o disposiciones relevantes en los contratos entre los prestadores de servicios y las empresas de plataformas digitales (on demand work) en relación con la protección social, seguros y beneficios laborales?**

7. ¿Cuáles son las principales características de los contratos entre los prestadores de servicios y las empresas de plataformas digitales (on demand work), en términos de duración y condiciones laborales?

8. ¿Cuáles son los derechos laborales y beneficios que reciben los prestadores de servicios de empresas de plataformas digitales (on demand work)?

9. ¿En qué medida las empresas de plataformas digitales (on demand work) supervisan y controlan el desempeño de los prestadores de servicios en términos de calidad, puntualidad u otros aspectos?

10. ¿Considera que, ha influido la jurisprudencia en la resolución de casos relacionados con la determinación del estatus laboral de los prestadores de servicios en empresas digitales (on demand work)?

11. ¿Qué criterios o pruebas se han utilizado en la doctrina y jurisprudencia para determinar si los prestadores de servicios en empresas digitales (on demand work), son considerados como trabajadores dependientes o independientes?

12. ¿Existen propuestas o tendencias en la doctrina y jurisprudencia que busquen establecer un marco legal más claro y coherente para determinar el estatus laboral de los prestadores de servicios en plataformas digitales (on demand work)?

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: LA RELACIÓN LABORAL DE LOS PRESTADORES DE SERVICIOS EN LAS PLATAFORMAS DIGITALES DE TRABAJO; HACIA EL RESCATE DE LAS GARANTÍAS MÍNIMAS LABORALES					
PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p><u>Problema General</u> ¿Los prestadores de servicios en las empresas de plataformas digitales (on demand work) tienen una relación laboral?</p>	<p><u>Objetivo General</u> Identificar si los prestadores de servicios en las empresas de plataformas digitales (on demand work) tienen una relación laboral.</p>	<p><u>Hipótesis General</u> Los prestadores de servicios en las empresas de plataformas digitales (on demand work) tienen una relación laboral.</p>	<p>X: Relación laboral</p> <hr/> <p>Y: Prestadores de servicios en las empresas de plataformas digitales (on demand work)</p>	<p><u>Prestación personal</u></p> <hr/> <p>Remuneración</p> <hr/> <p>Subordinación</p> <hr/> <p>Condiciones laborales</p> <hr/> <p>Regulación laboral</p>	<p><u>Tipo de Investigación</u> Aplicada.</p> <p><u>Nivel de Investigación</u> Descriptivo.</p> <p><u>Enfoque</u> Mixto.</p> <p><u>Diseño</u> Estrategia concurrente de triangulación.</p> <p><u>Población</u> - Prestadores de servicios de plataformas digitales. - Especialistas en materia laboral.</p>
<p><u>Problemas Específicos</u></p> <p>1. ¿Existen suficientes y razonables indicios de laboralidad en función de la prestación personal en los prestadores de servicios de las empresas de plataformas digitales (on demand work)?</p> <p>2. ¿Existen suficientes y razonables indicios de laboralidad en</p>	<p><u>Objetivos Específicos</u></p> <p>1. Identificar si existen suficientes y razonables indicios de laboralidad en función de la prestación personal en los prestadores de servicios de las empresas de plataformas digitales (on demand work).</p> <p>2. Identificar si existen suficientes y</p>	<p><u>Hipótesis Específicas</u></p> <p>1. Existen suficientes y razonables indicios de laboralidad en función de la prestación personal de los prestadores de servicios de las empresas de plataformas digitales (on demand work).</p> <p>2. Existen suficientes y razonables indicios de laboralidad en</p>			<p><u>Muestra</u></p>

función de la remuneración en los prestadores de servicios de las empresas de plataformas digitales (on demand work)?

3. ¿Existen suficientes y razonables indicios de laboralidad en función de la subordinación en los prestadores de servicios de las empresas de plataformas digitales (on demand work)?

razonables indicios de laboralidad en función de la remuneración en los prestadores de servicios de las empresas de plataformas digitales (on demand work).

3. Identificar si existen suficientes y razonables indicios de laboralidad en función de la subordinación en los prestadores de servicios de las empresas de plataformas digitales (on demand work).

función de la remuneración de los prestadores de servicios de las empresas de plataformas digitales (on demand work).

3. Existen suficientes y razonables indicios de laboralidad en función de la subordinación de los prestadores de servicios de las empresas de plataformas digitales (on demand work).

Muestreo no probalístico de tipo intencional o por juicio, compuesto por:
- 30 Prestadores de servicios de plataformas digitales.
- 3 Especialistas en materia laboral.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

TÍTULO: LA RELACIÓN LABORAL DE LOS PRESTADORES DE SERVICIOS EN LAS PLATAFORMAS DIGITALES DE TRABAJO; HACIA EL RESCATE DE LAS GARANTÍAS MÍNIMAS LABORALES				
VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
X: Relación laboral	La relación laboral es un vínculo jurídico entre un trabajador y un empleador, en el cual el primero se compromete a prestar servicios de manera personal, bajo subordinación, y a cambio de una remuneración.	Se determinará a través de encuestas y entrevistas que indaguen sobre la existencia de indicios de prestación personal, remuneración y subordinación por parte del prestador de servicios hacia las plataformas digitales.	Prestación personal	<ul style="list-style-type: none"> • Modalidad de prestación del servicio • Exclusividad en la prestación del servicio
			Remuneración	<ul style="list-style-type: none"> • Modelo de pago • Periodicidad del pago • Retención de comisiones por parte de la plataforma
			Subordinación	<ul style="list-style-type: none"> • Indicios de laboralidad según normativa y jurisprudencia • Criterios doctrinales
Y: Prestadores de servicios en las empresas de plataformas digitales (on demand work)	Son personas que ofrecen sus habilidades o recursos a través de aplicaciones o plataformas tecnológicas para realizar tareas específicas bajo demanda. Estas relaciones suelen caracterizarse por una alta flexibilidad, pero también por la falta de regulación laboral tradicional.	Se medirá mediante encuestas que evalúen las condiciones laborales. Además, se revisarán normativas legales de las plataformas digitales, así como la percepción de los prestadores sobre el cumplimiento de sus derechos laborales.	Condiciones laborales	<ul style="list-style-type: none"> • Salud y seguridad laboral • Protección laboral • Oportunidades laborales • Flexibilidad • Nivel de ingresos
			Regulación laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Regulación normativa • Marco legal

PROYECTO DE LEY

LEY QUE REGULA EL RÉGIMEN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE PLATAFORMAS DIGITALES "ON DEMAND WORK"

I. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

En los últimos años, el desarrollo de las plataformas digitales ha generado nuevas formas de trabajo, donde la relación laboral tradicional se ha visto desafiada. Sin embargo, los estudios y encuestas realizadas han evidenciado la existencia de indicios de laboralidad en estas relaciones, como la prestación personal del servicio, la remuneración y la subordinación. Asimismo, la consulta a expertos en derecho laboral ha evidenciado la existencia de ciertos elementos de autonomía. En consecuencia, este proyecto de ley busca establecer una nueva categoría de trabajadores denominada "Trabajadores de Plataformas Digitales On Demand Work", garantizando un marco legal que resguarde sus derechos laborales.

II. ARTÍCULOS PROPUESTOS

Artículo 1. Objeto de Ley

La presente Ley tiene por objeto regular la relación laboral especial de los trabajadores que prestan servicios a través de plataformas digitales bajo el modelo de "On Demand Work", garantizando derechos laborales mínimos.

Artículo 2. Ámbito de Aplicación

Esta ley es aplicable a todas las personas naturales que presten servicios mediante plataformas digitales que intermedien entre oferentes y demandantes de servicios, siempre que concurren los elementos de prestación personal, remuneración y subordinación funcional.

Artículo 3. Definición del Trabajador de Plataforma Digital On Demand Work

Se considera Trabajador de Plataforma Digital On Demand Work a toda persona que realice una actividad a través de plataformas digitales bajo un esquema de control operativo, dependencia económica o integración organizacional, sin perjuicio de ciertos niveles de autonomía en la ejecución de su labor.

Artículo 4. Derechos Laborales Mínimos

Los Trabajadores de Plataforma Digital On Demand Work gozarán de los siguientes derechos:

1. **Derecho a la transparencia de los algoritmos** empleados por la plataforma para asignar tareas y evaluar desempeño.
2. **Regulación de los tiempos de descanso**, sin imponer una jornada laboral rígida.
3. **Ejercicio de los derechos colectivos**, incluyendo negociación colectiva y derecho a huelga.
4. **Tutela frente a decisiones arbitrarias**, garantizando el debido proceso en la suspensión o terminación de la relación laboral.
5. **Sueldo mínimo de protección**, asegurando ingresos dignos.
6. **Claridad y transparencia contractual**, con términos de servicio comprensibles y accesibles.
7. **Derecho a apelar decisiones de la plataforma**, como falta de pago, evaluaciones negativas o suspensión de cuentas.
8. **Comunicación efectiva, rápida, sustantiva y amable** entre la plataforma y los trabajadores.
9. **Estatus adecuado**, garantizando una clasificación legal precisa de su relación laboral.
10. **Protección social**, adaptando los mecanismos de seguridad social a la naturaleza de su trabajo.

11. **Capacitación** en competencias digitales y gobernanza de datos para mejorar sus oportunidades laborales.

12. **Sensibilización de los consumidores** sobre su rol y responsabilidad en el modelo de trabajo digital.

Artículo 5. Obligaciones de las Plataformas Digitales

Las plataformas digitales que operen en el país deberán:

1. Registrar a los trabajadores en la seguridad social y cumplir con el pago de aportes correspondientes.
2. Proveer información clara sobre los términos de servicio y remuneración.
3. Garantizar el respeto a los derechos laborales establecidos en esta ley.

Artículo 6. Presunción de Relación Laboral

Se presume la existencia de una relación laboral cuando:

1. Exista control sobre la prestación del servicio o su ejecución.
2. Se determine el pago de una retribución periódica.
3. Se exija exclusividad o disponibilidad a demanda.

Artículo 7. Régimen de Fiscalización y Sanciones

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo será la entidad encargada de supervisar el cumplimiento de esta ley y aplicar sanciones en caso de incumplimiento.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

Primera. Implementación Progresiva

El Poder Ejecutivo establecerá un cronograma para la implementación progresiva de esta ley en un plazo no mayor a 12 meses.

Segunda. Reglamentación

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo expedirá el reglamento de la presente ley en un plazo no mayor a 90 días desde su publicación.

Tercera. Vigencia

La presente ley entrará en vigencia al día siguiente de su publicación en el diario oficial "El Peruano".

FOTOGRAFÍAS DEL CUESTIONARIO REALIZADO

Ilustración 2

Fotografías del cuestionario realizado en el rubro de transporte - Lima



Fotografías del cuestionario realizado a personas (prestadores de servicio) dedicadas al rubro de transporte de usuarios mediante aplicativos: Indrive, Uber, Cabify, etc. en el departamento de Lima en el mes de enero del 2024

Ilustración 3

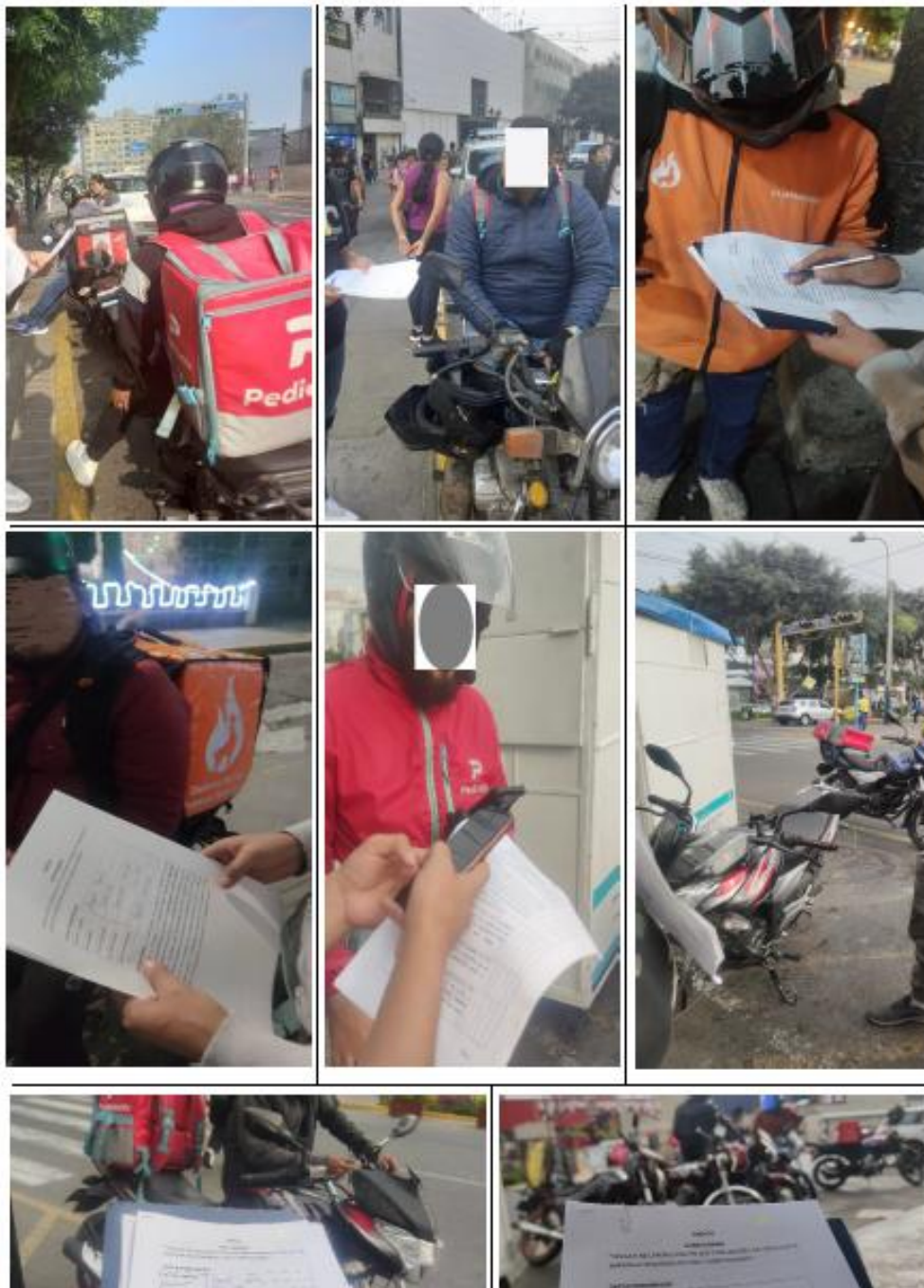
Fotografías del cuestionario realizado en el rubro de transporte - Ayacucho



Fotografías del cuestionario realizado a personas (prestadores de servicio) dedicadas al rubro de transporte de usuarios mediante aplicativos: Indrive, Uber, etc. en la ciudad de Ayacucho – Huamanga, en el mes de diciembre del 2023.

Ilustración 4

Fotografías del cuestionario realizado en el rubro de reparto - Lima



Fotografías del cuestionario realizado a personas (prestadores de servicio) dedicadas al rubro reparto – delivery, mediante aplicativos: PedidosYa, Llamafood, Rappi, Zpedidos, etc. los departamentos de Lima y Ayacucho, en los meses de diciembre del 2023 y enero del 2024.

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA LA TITULACIÓN DEL
ASPIRANTE JAIME VENTURA ROJAS

En la ciudad de Ayacucho, siendo las dieciséis horas del día 08 de abril del 2025, se reunieron en el auditorio de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga: Aldo Rivera Muñoz (presidente), Walter Silva Medina, Iván Chumbe Carrera, Marlene León Palacios y Richard Almonacid Zamudio (miembros), integrantes del jurado examinador de la tesis del aspirante Jaime Ventura Rojas, dando inicio a este acto académico, el presidente del jurado, quien designa a la docente Marlene León Palacios como secretaria docente. Seguido se da lectura de la Resolución Decanal N° 146-2025-UNSCH-FDCP-D, de fecha 03 de abril; en su artículo primero de la parte resolutive dispone la recepción de la sustentación de la tesis y la conformación del jurado. Continuando con el presente acto académico dispone la lectura de los artículos 23 y 25 del reglamento de grados y títulos de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, que establece el procedimiento. Acto seguido el presidente del jurado precisa que la sustentación de tesis tendrá una duración no mayor a una hora, ni menor a 30 minutos, dejando a criterio y consideración de los jurados el tiempo de duración de las preguntas y/o objeciones que consideren pertinentes. En este acto el presidente del jurado otorga al aspirante a iniciar la sustentación de la tesis denominada: La relación laboral de los prestadores de servicios en las plataformas digitales de trabajo (on demand work); hacia el rescate de las garantías mínimas laborales. Luego de la exposición por parte del aspirante se procede a realizar las preguntas y objeciones que consideren pertinentes los jurados examinadores de mayor a menor antigüedad, los mismos que se refirieron al tema de la tesis.

Concluidas las preguntas de la sustentación de tesis, el presidente del jurado invita al aspirante y al público presente a abandonar el auditorio para dilucidar el resultado.

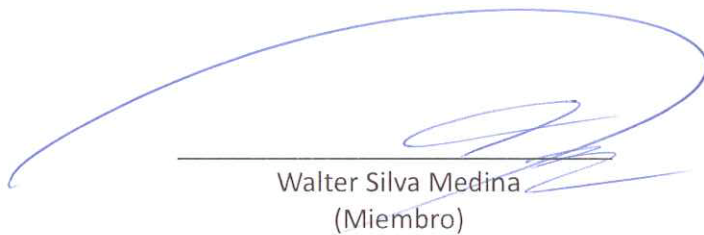
Concluidas las preguntas de la sustentación de tesis, acto seguido el jurado decide calificar con la nota de 14 (catorce).

Realizado este acto académico, el presidente del jurado informó al titulado que ha sido aprobado.

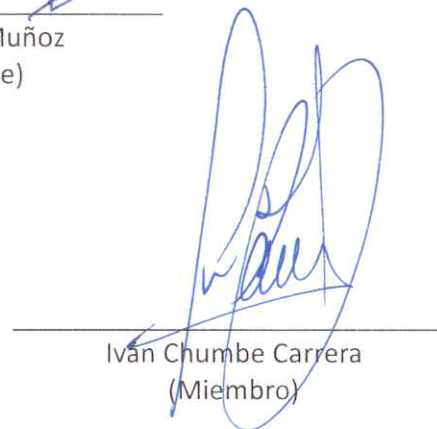
Siendo las dieciocho horas del mismo día, se da por concluido el acto académico. Firmando señal de conformidad.



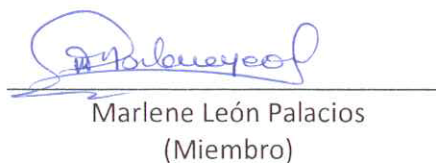
Aldo Rivera Muñoz
(Presidente)



Walter Silva Medina
(Miembro)



Iván Chumbe Carrera
(Miembro)



Marlene León Palacios
(Miembro)



Richard Almonacid Zamudio
(Miembro)

**UNSCH****FACULTAD DE DERECHO
Y CIENCIAS POLITICAS****CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD 09-2025-UNSCH-FDCP**

El que suscribe responsable verificador de originalidad de trabajo de tesis de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la UNSCH, en cumplimiento a la Resolución de Consejo Universitario N.º 039-2021-UNSCH-CU (16-03-2021) Reglamento de Originalidad de Trabajos de Investigación de la UNSCH, otorga lo siguiente:

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD CON DEPOSITO

Autor	Bach. Jaime VENTURA ROJAS
Para	Título profesional
Denominación de la tesis	La relación laboral de los prestadores de servicios en las plataformas digitales de trabajo (on demand work); hacia el rescate de las garantías mínimas laborales
Evaluación de originalidad	2%
N.º de trabajo	2657464937
Fecha	26 de abril de 2025

Amparo la presente en los artículos 12, 13 y 17 del Reglamento de Originalidad de Trabajos de Investigación de la UNSCH, es procedente otorgar la constancia de originalidad con deposito.

Se expide la presente constancia a solicitud de la parte interesada para los fines que crea por conveniente.

Ayacucho, 26 de abril de 2025


.....
Mg. Aldo Rivera Muñoz

La relación laboral de los prestadores de servicios en las plataformas digitales de trabajo (on demand work); hacia el rescate de las garantías mínimas laborales

por Jaime Ventura Rojas

Fecha de entrega: 26-abr-2025 05:28a.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2657464937

Nombre del archivo: nd_work_hacia_el_rescate_de_las_garant_as_m_nimas_laborales.docx (2.81M)

Total de palabras: 31679

Total de caracteres: 187288

La relación laboral de los prestadores de servicios en las plataformas digitales de trabajo (on demand work); hacia el rescate de las garantías mínimas laborales

INFORME DE ORIGINALIDAD

2%

INDICE DE SIMILITUD

2%

FUENTES DE INTERNET

2%

PUBLICACIONES

1%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
2	idoc.pub Fuente de Internet	<1%
3	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	<1%
4	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1%
5	es.slideshare.net Fuente de Internet	<1%
6	Mendoza, Yordan Feler Romero. "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.", Pontificia Universidad Católica del Perú (Peru) Publicación	<1%

7

Submitted to Universidad Continental

Trabajo del estudiante

<1 %

8

repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias

< 30 words

Excluir bibliografía

Activo