

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
ESCUELA ACADÉMICA PROFESIONAL DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS



TESIS

**RECONOCIMIENTO DEL TRABAJO EN PLATAFORMAS
DIGITALES Y LA EFECTIVIDAD DE LAS INSPECCIONES
LABORALES EN HUACHO, AÑO 2020**

PRESENTADO POR:

BACH.: ROCÍO DEL PILAR NIETO SILVA

BACH.: KATERIN YULIANA PEREZ GARRO

PARA OPTAR EL TÍTULO DE:

ABOGADO

ASESOR:

MO. WILMER JIMENEZ FERNÁNDEZ

HUACHO-2021

Elaborado por:

BACHILLER: ROCIO DEL PILAR NIETO SILVA

TESISTA

BACHILLER: KATERIN YULIANA PEREZ GARRO

TESISTA

ASESOR

MTRO. WILMER MAGNO JIMENEZ FERNANDEZ

COMITÉ EVALUADOR:

DR. CARLOS HUMBERTO CONDE SALINAS
PRESIDENTE

MG. BARTOLOMÉ EDUARDO MILÁN MATTA
SECRETARIO

ABOG. OSCAR ALBERTO BAILON OSORIO
VOCAL

DEDICATORIA

A mis amados padres, pues sin su amor incondicional no hubiera sido posible culminar la etapa universitaria, y que son sin duda alguna mi fuente de inspiración a progresar; a mis hermanas porque me enseñaron con ejemplo el buen camino de servir a Dios.

Rocio del Pilar Nieto Silva

A Dios, a mi madre María Garro Brioso y a mi padre Gilberto Perez Chávez por su apoyo incondicional, a mis hermanos Rosa María y Oscar Gilberto, por su cariño, amor y comprensión; de igual manera en memoria de mi hermano Deyvis Rosendo Perez Garro, que en paz descansa.

Katerin Yuliana Perez Garro

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mi Redentor Jesucristo, Señor de mi vida, mi Dios quien me sostiene y abre puertas conforme a sus propósitos; pues todo lo que soy y tengo se lo debo a Él.

Rocío del Pilar Nieto Silva

Agradezco a mi alma mater la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión por haberme permitido culminar mis estudios superiores con docentes de calidad; de igual manera agradezco a mi asesor, por el apoyo constante con su amplia experiencia y conocimientos para la realización de la presente tesis.

Katerin Yuliana Perez Garro

ÍNDICE DE CONTENIDO

PORTADA.....	i
TESISTA	ii
ASESOR.....	ii
COMITÉ EVALUADOR:.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE DE CONTENIDO	vi
INDICE DE TABLAS.....	ix
INDICE DE FIGURAS	x
RESUMEN.....	xi
ABSTRACT	xii
INTRODUCCIÓN.....	xiii
CAPÍTULO I.....	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	1
1.1 Descripción de la realidad problemática.....	1
1.2. Formulación del Problema.....	5
1.2.1. Problema General	5
1.2.2. Problemas específicos.....	6
1.3. Objetivos de la Investigación.....	6
1.3.1. Objetivo General.....	6
1.3.2. Objetivos Específicos	6

1.4. Justificación de la investigación.	7
1.5. Delimitaciones del estudio.	8
1.5.1. Delimitación espacial.	8
1.5.2. Delimitación temporal.	8
1.6. Viabilidad del estudio.	8
CAPITULO II.	10
MARCO TEORICO	10
2.1 Antecedentes de la Investigación	10
2.1.1. Antecedente de investigación internacional	10
2.1.2. Antecedentes de la investigación nacional	11
2.2. Bases teóricas	13
2.2.1. Trabajo en plataformas virtuales	13
2.2.2. Inspecciones laborales	43
2.3. Bases filosóficas	49
2.4. Definición de términos básicos	50
2.5. Formulación de la hipótesis:	53
2.5.1. Hipótesis general	53
2.5.2. Hipotesis específicas	53
2.6. Operacionalización de variables e indicadores	53
CAPÍTULO III	56
MARCO METODOLÓGICO	56
3.1. Diseño Metodológico	56

3.1.1. Tipo.....	56
3.1.2. Enfoque.....	57
3.1.3. Método.....	57
3.2. Población y Muestra.....	58
3.2.1. Población	58
3.2.2. Muestra	59
FORMULACIÓN.....	59
3.3. Técnicas de recolección de datos	60
3.4. Técnicas para el Procesamiento de la Información.....	61
CAPITULO IV	62
RESULTADOS	62
4.1 Análisis descriptivos de los resultados.....	62
4.2 Prueba de Normalidad.....	67
4.3 Contrastación de hipótesis	68
4.3.1 Hipótesis general	68
4.3.2 Hipótesis especial 1	70
4.3.3 Hipótesis especial 2	72
4.3.4 Hipótesis especial 3	74
CAPÍTULO V	76
DISCUSIÓN.....	76
5.1 Discusión.....	76
CAPÍTULO VI.....	78

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	78
6.1. Conclusiones	78
6.2. Recomendaciones.....	79
REFERENCIAS	80
7.1. Referencias bibliográficas	80
7.2. Referencias hemerográficas.....	80
7.3. Referencias electrónicas	81
7.4. Referencias documentales	82
ANEXOS	84
01. Instrumentos para la toma de datos	85
02. Matriz de datos	90

INDICE DE TABLAS

Tabla 1.	60
Tabla 2.	60
Tabla 3:.....	62
Tabla 4:.....	63
Tabla 5:	63
Tabla 6:.....	64
Tabla 7:.....	65
Tabla 8:.....	66
Tabla 9:.....	67
Tabla 10:.....	69
Tabla 11:.....	71

Tabla 12:.....	73
Tabla 13:.....	74

INDICE DE FIGURAS

Figura 1:.....	62
Figura 2:.....	63
Figura 3:.....	64
Figura 4:.....	65
Figura 5:.....	66
Figura 6:.....	67
Figura 7.....	70
Figura 8.....	72
Figura 9	73
Figura 10.....	75

RESUMEN

Objetivo: Establecer la relación que existe entre el reconocimiento del trabajo en plataformas digitales y la efectividad de las inspecciones laborales en Huacho en el año 2020. **Métodos:** Respecto al particular, para la presente tesis se ha utilizado los siguientes métodos: **EL MÉTODO LÓGICO DEDUCTIVO**. - Toda vez que, desde la realización del trabajo a través de plataformas virtuales y la observación de la falta de efectividad en la inspección de su desarrollo, **EL MÉTODO INDUCTIVO**, porque se ve expresado en que la información recopilada sobre la situación laboral y la efectividad de las inspecciones laborales, el **MÉTODO EXPERIMENTAL**, porque se utiliza la estadística, que demostrara el nivel de relación o no, entre las variables identificadas que como dos (bivariable) y finalmente el **MÉTODO EXEGÉTICO**, toda vez que se empleó, con el propósito de efectuar una interpretación sistemática de nuestra Carta Magna actual, respecto a los derechos laborales y su efectividad en el cumplimiento. El tipo es aplicada, correlacional y transversal, su enfoque es mixto y corte transversal y la población es de 823, mientras que la muestra es de 86 personas (entrevistadas), personas vinculadas al quehacer laboral y constitucional, operadores de justicia (especialista en derecho laboral y constitucional, jueces constitucionales, funcionarios administrativos, estudiantes). **Resultados:** según la tabla 10 se exhibe la Rho de Spearman = ,289, con un sig.(bilateral)= ,006 < 0,01 la cual permite aceptar la hipótesis alternativa y rechazar la nula. Por ello se concluye que existe relación significativa entre el reconocimiento del trabajo en plataformas digitales y la efectividad de las inspecciones laborales en la Corte Superior de Justicia de Huaura, año 2020. La correlación es de una magnitud buena. **Conclusión:** Desde una perspectiva de respeto y cumplimiento de los derechos laborales, no existe una efectividad en las inspecciones al cumplimiento de los mismos, por cuanto no existe normativa alguna que establezca mecanismos para el control y fiscalización del trabajo a través de las plataformas virtuales.

Palabras claves: plataformas virtuales, trabajo remoto, control y fiscalización, SUNAFIL, derechos laborales, inspecciones laborales.

ABSTRACT

Objective: To establish the relationship that exists between the recognition of work on digital platforms and the effectiveness of labor inspections in Huacho in 2020. Methods: Regarding this, the following methods have been used for this thesis: THE DEDUCTIVE LOGICAL METHOD. - Since, from the performance of the work through virtual platforms and the observation of the lack of effectiveness in the inspection of its development, THE INDUCTIVE METHOD, because it is expressed in that the information collected on the employment situation and the effectiveness of labor inspections, the EXPERIMENTAL METHOD, because statistics are used, which demonstrate the level of relationship or not, between the variables identified as two (bivariate) and finally the EXEGETIC METHOD, since it was used, with the purpose of carry out a systematic interpretation of our current Magna Carta, regarding labor rights and their effectiveness in compliance. The type is applied, correlational and cross-sectional, its approach is mixed and cross-sectional and the population is 823, while the sample is 86 people (interviewed), people linked to labor and constitutional work, justice operators (specialist in law labor and constitutional, constitutional judges, administrative officials, students). Results: according to table 10, Spearman's Rho = .289 is shown, with a sig. (Bilateral) = .006 <0.01, which allows accepting the alternative hypothesis and rejecting the null one. Therefore, it is concluded that there is a significant relationship between the recognition of work on digital platforms and the effectiveness of labor inspections in the Superior Court of Justice of Huaura, year 2020. The correlation is of a good magnitude. Conclusion: From a perspective of respect and compliance with labor rights, there is no effectiveness in inspections of compliance with them, since there is no regulation that establishes mechanisms for the control and supervision of work through virtual platforms. Key words: virtual platforms, remote work, control and inspection, SUNAFIL, labor rights, labor inspections.

INTRODUCCIÓN

Los tiempos van cambiando de manera permanente en todos los ámbitos y la actividad laboral no puede ser la excepción, así entonces, el trabajo a través de las plataformas virtuales por inercia se ha hecho más usual, el problema es que, habiéndose manifestado un panorama tan extendido en materia del teletrabajo o trabajo virtual o remoto, tampoco los legisladores, ni las entidades del estado, habían previstos normas para este escenario que se nos presenta, por lo que hoy se vienen vulnerando sistemáticamente derechos de quienes realizan trabajos mediante las distintas plataformas virtuales, por lo que amerita que se establezcan mecanismos especiales que permitan el control, la inspección del trabajo realizado de manera remota, especialmente en el sector privado, en tal sentido la presente investigación pone en estudio, análisis y discusión el problema de las actividades laborales mediante plataformas virtuales, por lo que el título para la presente investigación se ha consignado: RECONOCIMIENTO DEL TRABAJO EN PLATAFORMAS DIGITALES Y LA EFECTIVIDAD DE LAS INSPECCIONES LABORALES EN HUACHO, AÑO 2020 y que dicha investigación tiene una estructura y que a continuación se explicará:

En el I capítulo, tenemos un problema al que se describe, en este caso, se hace un análisis sobre la problemática actual del trabajo que se desarrolla, especialmente en el sector privado, mediante el trabajo en plataformas digitales y la efectividad de las inspecciones laborales, allí se tiene las dos variables de la investigación sobre las cuales se realiza un diagnóstico, tratando de llegar a las causas del problema y se advierte las consecuencias que podrían generar los problemas, si no se soluciona oportunamente de hecho generarían un problema de mayor nivel, frente a ello hay la necesidad de plantear una atención al problema.

Siguiendo con la estructura tenemos el número II, allí se puede apreciar el núcleo importante de una investigación (marco teórico) en esta parte se trabaja en virtud a las dos variables de la tesis, el primero es el reconocimiento del trabajo en plataformas digitales y la otra variable es la efectividad de las inspecciones laborales, donde en una observación de la realidad se tiene de manera objetiva la omisión legislativa en temas de inspecciones laborales en tiempos de labores a través de medios digitales o plataformas digitales y la necesidad de expedir normas para este nuevo contexto de un trabajo que cada día se incrementa más.

Posterior a ello encontramos el capítulo III, aquí se aprecia la metodología que se ha empleado para esta investigación, teniendo en cuenta que es una investigación jurídica relacionada con el derecho laboral y especialmente constitucional, esta tesis se encuadra dentro de las denominadas tesis, se utiliza **EL MÉTODO LÓGICO DEDUCTIVO**. - Toda vez que, desde la realización del trabajo a través de plataformas virtuales y la observación de la falta de efectividad en la inspección de su desarrollo, **EL MÉTODO INDUCTIVO, porque se ve expresado en que la información recopilada sobre la situación laboral y la efectividad de las inspecciones laborales, el MÉTODO EXPERIMENTAL, porque se utiliza la estadística, que demostrara el nivel de relación o no, entre las variables identificadas que como dos (bivariable) y finalmente el MÉTODO EXEGÉTICO, toda vez que se empleó, con el propósito de efectuar una interpretación sistemática de nuestra Carta Magna actual, respecto a los derechos laborales y su efectividad en el cumplimiento. El tipo es aplicada, correlacional y transversal, su enfoque es mixto y corte transversal y la población es de 823, mientras que la muestra es de 86 personas (entrevistadas), personas vinculadas al quehacer laboral y constitucional, operadores de justicia (especialista en derecho laboral y constitucional, jueces constitucionales, funcionarios administrativos, estudiantes)**

Asimismo, el resultado producto de las preguntas que aparecen en el cuestionario elaborado para la encuesta cuenta con 17 preguntas; siendo que de las respuestas a las

mismas nos han servido para comprobar cada una de las hipótesis, dejando claro que para el sometimiento y aplicación de las preguntas se ha empleado técnicas como la encuesta y análisis de doctrina y jurisprudencia de casos relevantes relacionadas con la aplicación de la actividad laboral mediante plataformas virtuales.

En el acápite siguiente, capítulo IV, aparece figuras y cuadros a las cuales se hace las respectivas interpretaciones y a partir de ellos se realizará una interpretación, del mismo modo hay una contrastación de las dos hipótesis para valorar la suficiencia de las hipótesis y el trabajo operativo de las variables: trabajo mediante plataformas digitales y la efectividad de las inspecciones laborales.

Siguiendo con el desarrollo y más adelante, encontramos la sección o capítulo V, aquí se consignan informaciones teóricas obtenidas de las diferentes fuentes para desarrollar una anterior y una posterior, los denominados antecedentes y que se utilizan para la (discusión) que contiene la confrontación de los resultados obtenidos con los antecedentes de la investigación y los datos que se han obtenido en esta investigación, lo que nos permite llegar a importantes inferencias.

En el capítulo VI, se tiene las conclusiones y recomendaciones que se desprende de las hipótesis tanto general como las tres hipótesis específicas y podrían ser de utilidad a otros investigadores que quieran obtener informaciones para su trabajo.

Finalmente, en el VII capítulo, aparece ordenado todas las fuentes de información a las que se ha accedido, fuentes bibliográficas, hemerográficas y digitales

CAPÍTULO I

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

Desde hace un tiempo atrás, especialmente en la última década de este siglo y como no de forma muy particular desde que se inició la invasión del virus COVID 19 en el orbe terrestre y la declaratoria de pandemia por la OMS a nivel mundial en el año 2020, la situación laboral ha tenido cambios significativos en la forma de prestación, lugar y modalidades, lo que ha permitido la precarización de las situaciones laborales de los trabajadores, quienes se han tenido que adaptar a las nuevas formas o simplemente debían dejar de trabajar con las consecuencias que ello representaba para sus propias subsistencias y de sus familiares.

No podemos vivir de espaldas al mundo tecnológicamente desarrollado, entonces en apreciación de tratadistas y teóricos del derecho laboral, vamos a señalar que esta fase de la revolución implica la existencia del uso de las plataformas virtuales como medio laboral en cuanto derecho laboral se refiere. En ese sentido, a través de dichas plataformas se puede encontrar diferentes rubros, como son los casos de Glovo, Uber Eats, Rappi, entre otras formas de plataforma digital que han desarrollado lo que denomina acciones en algoritmos que va a tener por finalidad realizar asignaciones de actividades a los profesionales. En ese sentido, con el uso de estas plataformas, incluso se hace una mejor planificación y asignación de los especialistas en la materia que ellos mejor conocen con el cual, se está garantizando que haya una mejor forma de prestar servicios o bienes a través de las plataformas virtuales.

Actualmente se busca optimizar labor de los trabajadores, por cuanto los avances de la tecnología permiten que haya una mejor y eficiente forma de prestación de servicios; sin embargo, las labores realizadas a través de estas plataformas tecnológicas, pueden llegar a vulnerar los derechos laborales de las personas que desarrollan un trabajo, claro esto siempre y cuando los empleadores decidan hacer mal uso de las facultades que como una jerarquía superior de mando poseen sobre los servidores que son dependientes de estos.

En ese sentido, aprovechando el adelanto de la tecnología, a través de las plataformas virtuales se ha empezado a ofertar bienes y servicios usando específicamente las páginas web y las aplicaciones (APPs) que están enfocados a conseguir una contratación de manera directa con los clientes, para que una vez captado su atención se pueda llegar a negociar frontalmente para que de esa forma se mueva la economía dentro de la nueva sociedad globalizada, ello es comprensible por lo tanto es necesario adaptarse a las nuevas formas de vida y de trabajo; sin embargo, los derechos laborales no pueden flexibilizarse al extremo de que solo se paga algún concepto básico y dejar de hacerlo los otros conceptos que según la legislación nacional debe reconocerse y cumplirse; el problema es que en tanto no se pueda vigilar o fiscalizar –por ser complejo actualmente- los empleadores están transgrediendo las leyes laborales.

El problema planteado en esta investigación precisamente tiene que ver con reconocimiento del trabajo en plataformas digitales y si actualmente la ley permite se realice actividades inspectivas de dichos trabajos o contrariamente a ello no existe norma alguna que permita una labores de control de esta forma de trabajo, lo que devendría en un grave perjuicio para los trabajadores que hoy suman cientos de personas que realizan labores remotas por las plataformas digitales, sin que se pueda

verificar que efectivamente son trabajadores de una determinada empresa privada o pública, entonces la vulneración de los derechos de los trabajadores puede surgir como consecuencia de una mayor conjunción entre el trabajo descentralizado y la individualización del trabajador, es decir el trabajador no realice las actividades en las mismas instalaciones de la empresa empleadora.

En efecto, por la situación actual de necesidad de trabajo, muchas personas desarrollan su trabajo a través de las plataformas digitales, aun cuando las remuneraciones son mínimas, se aventuran a prestar servicios de esa naturaleza por el hecho de que su cumplimiento en apariencia no exige un desgaste físico, no hay gasto de pasajes, alimentación fuera de sus hogares, etc.; pero lo que se advierte es que estos trabajadores no perciben el pago por todos los conceptos a los que tiene derecho y a los que se encuentra obligado su empleador; en suma parecería que estas personas pueden realizar sus labores desde la “comodidad de su hogar”, con el cual no se movilizarán fuera de ello para poder realizar las labores propias de una relación laboral, pero en esta nueva forma de prestar sus servicios o labores ¿se respeta todos sus derechos que como trabajador debe percibirlos?, la respuesta es negativa.

No hay duda que, en algunos casos, los trabajadores, incluso recibiendo una mínima remuneración optan por las plataformas digitales conforme ya se ha sostenido por varias razones, conforme lo indican las encuestas de la OIT, pues para algunos, queda en un plano relegado aparecer en planillas y recibir una remuneración, la preferencia de ellos es que por los trabajos desde la casa, obtengan un ingreso adicional para el hogar a falta de otras oportunidades – pueden tener dos trabajos- de tal suerte que los trabajadores que realizan en plataformas digitales les permite a los trabajadores centrarse en realizar otras actividades y de igual que les

permita otros ingresos en algunos casos, pero no todos realizan más de una actividad, lo cierto es que el trabajador sigue produciendo igual o más que cuando estuviera en su centro de trabajo, por lo tanto debe recibir sus remuneraciones y todos los conceptos que de ella se deriven, toda vez que la prestación a favor de su empleador lo cumple de manera eficiente y eficaz.

Las plataformas virtuales juegan un rol o papel fundamental en cuanto ampliación de servicios o bienes se trata, por un lado, permite que haya mayor tráfico de comercio y un lugar en el cual se pueda conseguir dichos bienes o servicios; por otro lado, también permite que haya un incremento en la producción y comercialización de bienes y servicios, toda vez que, también se constituye en un buen aliciente para poder emprender como pequeño o microempresario.

Descrito así el panorama, la realidad actual, queda meridianamente claro que para el funcionamiento de las plataformas virtuales se hace necesario que existan personas que muevan dicha plataforma, que dentro de la doctrina se denomina como mano de obra digital y la exigencia es que las labores se cumplan de manera eficaz para la operatividad de dichos medios o dispositivos electrónicos lo que deviene en la necesaria contratación de personal para hacer las labores de oferta en las líneas digitales, y que no están supervisadas por el Ministerio de Trabajo y sus dependencias como la SUNAFIL y otras entidades, realidad con el cual se ha puesto en tela de juicio lo relacionado a los derechos laborales de los trabajadores, por el hecho de que las empresas contratan a un gran grupo de personas solo realicen actividades ocasionales y que no se les reconozcan todos los derechos laborales a que se hacen merecedores.

En ese sentido, teorizando sobre este aspecto fundamental de las prestaciones de servicios, se aprecia que, el retorno de la mano de obra ocasional, del trabajador sin derechos, sin protección social, de aquel trabajador contratado para la realización de micro tareas asignadas a través de plataformas digitales, evidentemente surge el control digital del trabajador, siendo que dicho control digital de los trabajadores no surge por la conducta directiva del empleador; sino, como consecuencia de los usuarios, toda vez que estos son los que necesitan realizar labores de manera digital, toda vez que permitirá que acceda a nuevas labores de servicios, con el cual mejorar sus ingresos y a través de ello su calidad de vida de él y de su familia, sin embargo esta forma de trabajo permite una serie de actos contrarios a las labores o el derecho al trabajo; entonces siendo que, los algoritmos instalados en las plataformas virtuales juegan un rol y papel fundamental para que el empleador pueda desarrollar sus actividades, es necesario que se remunere de manera adecuada al trabajador y las instituciones del estado como el Ministerio de trabajo, debe realizar sus labor de control y fiscalización de los trabajos a través de las plataformas digitales, para ello se necesita que nuestros legisladores expidan normas que permitan controlar y fiscalizar estas labores que son eminentemente productivas, pero en su mayoría con el menoscabo de los derechos laborales.

1.2. Formulación del Problema.

1.2.1. Problema General

P.G. ¿Qué relación existe entre el reconocimiento del trabajo en plataformas digitales y la efectividad de las inspecciones laborales en Huacho en el año 2020?

1.2.2. Problemas específicos

P.E.1 ¿Cómo se relaciona el reconocimiento del derecho constitucional al trabajo con el reconocimiento a la actividad laboral a través de las plataformas digitales en Huacho en el año 2020?

P.E.2 ¿Cómo se relaciona el reconocimiento del derecho constitucional al trabajo con la efectividad de las inspecciones laborales en Huacho en el año 2020?

P.E.3 ¿Cómo se relaciona la dación de normas legales con la actividad laboral a través de las plataformas digitales en Huacho en el año 2020?

1.3. Objetivos de la Investigación.

1.3.1. Objetivo General.

O.G. Establecer la relación que existe entre el reconocimiento del trabajo en plataformas digitales y la efectividad de las inspecciones laborales en Huacho en el año 2020.

1.3.2. Objetivos Específicos

O.E.1 Determinar cómo se relaciona el reconocimiento del derecho constitucional al trabajo con el reconocimiento a la actividad laboral a través de las plataformas digitales en Huacho en el año 2020.

O.E.2 Establecer cómo se relaciona el reconocimiento del derecho constitucional al trabajo con la efectividad de las inspecciones laborales en Huacho en el año 2020.

O.E.3 Determinar cómo se relaciona la dación de normas legales con la actividad laboral a través de las plataformas digitales en Huacho en el año 2020.

1.4. Justificación de la investigación.

1.4.1. Justificación teórica.

La importancia de la presente investigación, reside en el hecho que actualmente, los derechos laborales que se constituyen, no solo en derechos fundamentales, sino humanos se encuentran en su máxima apogeo, debido a que el trabajo constituye la fuente de riqueza, el medio más importante para satisfacer las necesidades propias y de sus familiares, el hecho de que los mecanismos, modalidades y sistemas de trabajo cambian y se modifican permanentemente afecta sobre todo al trabajador de allí la importancia del tema, que siempre está en boga.

1.4.2. Justificación práctica.

Importa un análisis de lo que cotidianamente se observa, en cuanto a la praxis del trabajo a través de plataformas digitales, personas que, por la necesidad laboral en estos tiempos de pandemia, realizan trabajos remotos a través de una serie de plataformas, lo cual está bien, el problema es cuando se aprecia que ¿se está reconociendo todos los derechos de estatus trabajadores, alguien los supervisa dicho cumplimiento, la respuesta es negativa, de allí la importancia de esta investigación.

1.4.3. Justificación metodológica.

La investigación se realiza para poder determinar la confiabilidad de las normas laborales que se encuentran vigentes y que no están previstos para un escenario como el que actualmente tenemos y consideramos que frente a una tipicidad social deben aplicar una tipicidad jurídica e incorporan a su positivización a fin de que no se afecte los derechos laborales, como se podrá apreciar es una trabajo viable para su desarrollo, para ello se utilizará métodos adecuados y técnicas especializadas y su aplicación a las normas procesales en materia laboral que si bien están amparadas por la constitución política del estado, pero hay una precariedad en las normas ad hoc para su aplicación.

1.5. Delimitaciones del estudio.

1.5.1. Delimitación espacial.

El estudio tiene como base la actividad laboral actual se desarrollará en la la ciudad de Huacho, por lo que su alcance es local.

1.5.2. Delimitación temporal.

Dado que esta investigación es transaccional, todo lo referente a la información para esta tesis se recogió en el año 2020.

1.6. Viabilidad del estudio.

Sobre el desarrollo de la presente investigación, importa sostener que no cuenta con gran información bibliográfica, toda vez que son temas nuevos (trabajo a través de medios digitales) corresponde a las últimas décadas y sobre la literatura para la

investigación, las investigaciones, existen más a nivel internacional por lo que corresponde analizar las diferentes fuentes especialmente aquellas que se bifurcan en dos extremos sobre la necesidad de legislar sobre las nuevas formas de trabajo y aquellos que sostienen que los trabajos a través de estos sistemas son de ayuda a los trabajadores.

Asimismo, el desarrollo de la presente investigación es autofinanciada, es decir, la tesista va a solventar con recursos propios los gastos que irroga la presente investigación.

Capítulo II

MARCO TEORICO

2.1 Antecedentes de la Investigación

2.1.1. Antecedente de investigación internacional

Como primer antecedente de investigación internacional, tenemos la tesis de Quintero (2019) intitulada *plataformas digitales de economía colaborativa y su impacto en el mercado tradicional de servicios: caso Uber Colombia*, presentada a la Facultad de Ciencias Administrativas, Económicas y Contables de la Universidad Cooperativa de Colombia que llegó, entre otros, a las siguientes conclusiones: a) en la actualidad, podemos apreciar que las plataformas digitales representan un adelanto dentro de la tecnología internacional; razón por el cual será necesario que haya una buena regulación a través de las normas internacionales y nacionales; b) La plataformas digitales y las economías de colaboración van a permitir que los ciudadanos puedan realizar negociaciones de manera más efectiva por el hecho de que no recurrirán a los establecimientos comerciales con la finalidad de adquirir un producto; pero, la regulación laboral se aprecia un poco complicado. (p. 54)

De igual manera, se tiene el artículo científico de Sánchez (2017) intitulada *Uber, plataforma digital de servicios de transporte*, presentada a la revista de Derecho Laboral y Seguridad Social de la Universidad Castilla la Mancha – España, que ha señalado las siguientes ideas más importantes: a) el Uber desde su instauración en nuestra país ha jugado un papel fundamental dentro de la doctrina, por el hecho de que ha generado un amplio debate, toda vez que no se sabía si este tipo de empresas de carácter digital solamente eran formas clásicas de brindar de servicios o por el contrario, se constituían en una nueva forma de prestación de servicios, consistente en la unión de

necesidades de transporte con la posibilidad de brindar ese servicio que el usuario ha requerido; razón por el cual, ha sido necesario recurrir a la jurisprudencia a fin de entender la dimensión real de dicha forma de prestar servicios.

De igual manera, se cuenta con la tesis de Rapp (2019) titulada *el trabajo en las plataformas digitales: estudio del caso Uber*, presentado a la Facultad de Ciencias Sociales, Jurídicas y de la Comunicación de la Universidad de Valladolid – España, que llega, entre otros, a las siguientes conclusiones: a) uno de los mayores problemas que se ha presentado a lo largo de la implementación de las nuevas tecnologías en el ámbito comercial, ha desencadenado también problemas dentro del Derecho Laboral, toda vez que ha sido importante pronunciarse a través de la dogmática y la jurisprudencia sobre la naturaleza jurídica de las labores de los trabajadores que han prestado servicios a través de plataformas virtuales; b) La relación existente entre el repartidor o taxista adscrito a las empresas que brindan servicios u ofertan bienes a través de plataformas virtuales demuestra la existencia de un conjunto de situaciones precarias, y ello ha permitido, en todo caso, exigido a los tribunales para que se pronuncien por el hecho de que se demostraba la concurrencia de elementos relacionados a establecer la relación laboral entre la personas trabajadora y su empleador. (pp. 53 - 54)

2.1.2. Antecedentes de la investigación nacional

Como primer antecedente nacional tenemos la tesis de Bustamante (2019), titulada *análisis de la configuración estructural de la relación jurídica en los servicios prestados a través de plataformas virtuales: entre la laboralidad y régimen civil*, presentada para obtener el título de Abogado a la Facultad de Derecho de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, lo cual llega la siguiente conclusión: a) las relaciones laborales son aquellas que tienen vínculos jurídicos entre dos tipos de

sujetos: uno de ellos viene a ser el empleado o asalariado; y el otro, sería el empleador. El primero se encuentra obligado a presentar su trabajo de su persona y está subordinado al segundo ya que este está en el deber de pagar una remuneración por dicho trabajo realizado. En el Perú la norma es clara sobre este tipo de tema, puesto que de la definición proporcionada en el art. 4 de la LPCL, se puede extraer que algunos elementos fundamentales sin el cual la relación laboral no se puede entender: aquello es: la subordinación, esta puesta a disposición de un trabajador que al jerárquico superior también llamado empleador; la prestación personal; y el salario, que es una remuneración de los trabajos realizados por el empleado hacia el empleador; b) La plataforma virtual es un medio para materializar la economía colaborativa, siendo que ofrecen sus bases de datos a los usuarios suscritos, por lo que presta un determinado servicio, lo cual actúa como un punto medio entre un ofertante y demandante, a fin de realizar un intercambio económico. La plataforma virtual en su incorporación en el mercado ha llegado a tener un éxito mayor en el Perú: como Cafiby en el sector transporte o Glovo que realizan repartos de alimentos a domicilio. (p. 168)

Asimismo, también se tiene el artículo de Gamarra (2019), titulada *nuevas tecnologías y derechos laborales el caso de las plataformas digitales*, presentada a la revista especializada en derecho laboral de la editorial actualidad laboral, lo cual llega a las siguientes conclusiones: a) - La consideración diversa expuesta en este artículo nos lleva a culminar de la siguiente manera: los efectos que se encuentran sucediendo en relación de las nuevas tecnologías es porque en el trabajo se está planeando desafíos para más adelante, como es el caso de desnaturalizar la relación laboral, el robot; b) se afirma que puede existir una intencionalidad del empleador, al hacer el uso de las plataformas digitales, al salir de la regulación laboral, por no aplicar el Derecho del

Trabajo. Es así como el trabajador labora más horas, pero gana menos y tienen riesgos de ser despedidos. (p. 32)

Por otro lado tenemos la tesis de Ramírez(2020), titulada *la digitalización del empleo bajo las nuevas formas de organización empresarial, on-demand economy, y su impacto en la determinación de la existencia de una relación trabajo: el caso particular de los repartidores de plataformas digitales*, presentada para optar la segunda especialidad en derecho de trabajo y de la seguridad social, presentada a la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú, lo cual llega a las siguientes conclusiones: a) La economía colaborativa se basa en la realidad de la tecnología diversa la cual se basa en el uso del algoritmo que conecta a un usuario, proveedor y plataforma digital, esto se diferencia por un control que se ejerce sobre el producto o servicio que promociona; b) - Al final de analizar algunos indicios que fue propuesto en la jurisprudencia esta comparada, por un contexto de la digitalización de un empleo, lo cual concluye que existe elemento suficiente para la determinación de la laboralidad en una relación entre repartir la plataforma digital y las plataformas de delibery. (pp. 16 - 17)

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Trabajo en plataformas virtuales

2.2.1.1. Generalidades

La sociedad se encuentra en constante evolución y las nuevas tendencias que genera también se hace necesario para que el Derecho se adecue a ello. En ese sentido, dentro del Derecho Laboral se ha podido apreciar que ha sido una de las ramas del Derecho que mayor cambio ha sufrido.

Como es de conocimiento jurídico, los derechos laborales se han ido ganando a la medida que ha pasado el tiempo, y ello ha sido así desde que se dio la revolución industrial. Esta revolución al traer consecuencia de adelanto tecnológico ha permitido que miles de personas encuentren trabajo en empresas; pero, como es de suponer, en el conflicto entre el empleador y trabajador siempre ha existido una riña por el hecho de que el trabajador siempre se ha encontrado luchando por sus derechos, mientras que, el empleador se ha visto en la necesidad de restringir los derechos de los trabajadores.

Bajo ese panorama, las luchas de los trabajadores permitieron a que estos empiecen a ganar un conjunto de derechos que ha mejorado su calidad de vida. Pero, a la medida que ha pasado el tiempo, ha salido supuestos en los cuales se han creado un conjunto de situaciones que se han encaminado a establecer la inexistencia de relaciones laborales.

Siendo ello así, a la medida que ha pasado el tiempo, han aparecido ciertas formas de prestación de servicios, que han generado un conjunto de debates en los especialistas del Derecho Laboral. Bajo ese supuesto, en la actualidad se está avizorando los denominados servicios prestados por los trabajadores de las plataformas digitales, que es una innovación laboral que ha surgido en las primeras dos décadas del presente siglo; y ello ha traído un amplio debate entre los especialistas, toda vez que dentro de nuestra legislación no existe una normatividad que regula dicha materia; pero, en la realidad práctica existen la prestación de servicios mediante esta forma.

En ese sentido, los trabajadores de las plataformas digitales han surgido como consecuencia del adelanto tecnológico. Después de la creación de las aplicaciones digitales encaminado a brindar repartos a domicilio, estos se empezaron a masificar a nivel internacional, con el cual se generó debates sobre la naturaleza jurídica de los

trabajos prestados a través de esos aplicativos; en consecuencia, se empezó a apreciar posiciones doctrinarias teniendo como base, la autonomía de este tipo de trabajos de acuerdo a los adelantos de la tecnología.

Por otro lado, los propios trabajadores, en otros países y luego a nivel mundial, empezaron a reclamar sus derechos a través de marchas. En los paros que han realizado, han sostenido la eliminación de los sistemas de puntos, que lo único que genera es la competencia entre los trabajadores y a consecuencia de ello, hace existir un conflicto y enfrentamiento entre los mismos trabajadores; de igual manera, se pretendió que se reconozcan una relación laboral existente para que a través de ello puedan ser acreedores de los beneficios laborales.

Pero, no ha sido solo esos derechos las pretensiones de los trabajadores de las plataformas virtuales, sino que se reconozca sus derechos a descansar, a la seguridad social, a las vacaciones, licencias cuando sufren algún accidente o enfermedad; entre otros derechos. Pero, todo ello se ha ido menguando por la crisis sanitaria que está azotando casi al planeta entero.

Siendo ello así, en la presente investigación vamos a desarrollar todo lo relacionado sobre el reconocimiento de los derechos laborales de los trabajadores digitales y la efectiva fiscalización laboral.

2.2.1.2. Evolución histórica

Para llegar a estudiar la evolución histórica de los trabajadores de las plataformas virtuales, es menester hacer repaso del avance tecnológico que se ha apoderado de los últimos 50 años. “Antes de la década cincuenta no se ha podido apreciar un adelanto tecnológico en relación a la digitalización de la economía y a consecuencia de ello, de las relaciones laborales” (Rodríguez y Hernández, 2017)

En la actualidad se ha sostenido que existen varias fases de la revolución industrial, y, en tal medida se ha sostenido que nos encontramos en lo que conoce como la revolución 4.0. Y, para efectos de mayor ilustración vamos a desarrollar, de manera sintetizada, cada una de las revoluciones industriales, los cuales son las siguientes:

Primera revolución

La primera revolución industrial, se dio en el siglo XVIII (entre los años 1760 - 1840) en Gran Bretaña. Su producción estuvo enfocado a la realización de telares mecánicos, la construcción de locomotoras y los telégrafos. La primera revolución tiene su origen en esta parte del mundo, por el hecho de que estos países ya habían alcanzado adelantos tecnológicos por el soporte económico con el cual contaban en esa época; y, con ello empezaron a mejorar los medios de transporte para que con ello se asegure la movilización de las personas. Este periodo es de suma importancia, por el hecho de que a partir de allí se empezó a brindar derechos laborales a los trabajadores de las empresas que se empezaban a industrializar como consecuencia de la primera revolución industrial.

Segunda revolución

La segunda revolución industrial tuvo su origen o inicio en la mitad del siglo XIX (1850 - 1970), hasta dos décadas después de la segunda mitad del siglo XX. La segunda revolución industrial fue una fase de continuación de la primera revolución industrial, pero desarrollo la producción de las industrias químicas, la extracción del petróleo, del acero, el desarrollo de la energía eléctrica, entre otros factores fundamentales que han servido como insumo para la población consumista. Por otro lado, se desarrolló la fabricación de buques de acero que eran propulsados mediante el vapor; de igual forma, se impulsó la creación de aviones y de la locomotora, se empezó a producir bienes en masa para su

comercialización estandarizada, “el enlatado de alimentos, refrigeración mecánica y otras técnicas de preservación y la invención del teléfono electromagnético” (Acurio, 2019, p. 199); y, todo ello ha sido de vital importancia en cuanto adelanto de tecnología se trata, toda vez que, ello ha sido de vital importancia en el desarrollo de la tecnología y la ciencia.

Tercera revolución

Las revoluciones industriales se han dado de manera concatenada; es decir, el final de uno de ellos ha llevado a que comience otro. En ese sentido, cuando la segunda revolución industrial llegó a su final, se dio el origen de la tercera revolución industrial, pero no estuvo enfocado a criterios de extracción o creación de maquinarias grandes, sino se ha enfocado a la creación de tecnología electrónica o digital. En consecuencia, la tercera revolución industrial ha permitido que se desarrolle tecnología digital a través de diferentes empresas internacionales que se enfocaron a la creación de los sistemas software.

Cuarta revolución

Actualmente se habla de la cuarta revolución industrial, que en esencia habría tenido sus orígenes en los comienzos del presente siglo. Se ha caracterizado por el desarrollo del internet con mayor velocidad, por la creación de tecnológica robótica y la concentración de mayor cantidad de tecnología en aparatos pequeños que han estado enfocado a brindar mayor eficacia en cuanto uso se trate.

A la cuarta revolución industrial, también se le denomina como la revolución 4.0, y dicho término fue acuñado en la feria de Hannover en el 2011, con la finalidad de que se ponga en marcha el desarrollo de la inteligencia artificial.

2.2.1.3. Nociones generales sobre el contrato laboral

Uno de los elementos fundamentales en el estudio del Derecho Laboral (sea la rama del Derecho Laboral Público o Privado) viene a ser el contrato laboral. Y, ello es así, por el hecho de que este sirve de nexo entre el trabajador y el empleador a efectos de que el primero de ellos realice una prestación de servicios en favor del segundo, y este a contra - prestarle con una remuneración que normalmente es en dinero.

En ese sentido, el contrato laboral es un acuerdo de voluntades existente entre el empleador y el trabajador, en el cual, el primero de ellos se obliga a realizar una prestación personal de servicios bajo la supervisión y el poder de dirección del empleador; y el segundo, a remunerarlo por las labores que el trabajador a realizado en su favor. Para que exista un contrato laboral de manera licita, será necesario que se adecue a la teoría general de contrato, y con el ello traer a colación los requisitos indispensables para la procedencia de ella, los cuales son: a) manifestación de voluntad; b) objeto física y jurídicamente posible; y, c) fin licito. El contrato laboral es de suma importancia en todos los regímenes laborales existentes, toda vez que a través de él se demuestra la existencia de una relación de carácter laboral.

En ese sentido, el contrato laboral exige que haya una concurrencia de tres elementos fundamentales para que se demuestre la relación laboral entre el empleador y el trabajador; y si no concurre uno de estos elementos, no habrá un contrato laboral. una muestra de ello es lo que pasa con el contrato civil de locación de servicios, en el cual, si bien es cierto que existe la prestación personal de servicios y la remuneración; pero, no existe la subordinación. Estando ello así, estos elementos del contrato laboral de suma importancia son: a) la remuneración, b) prestación personal de servicios; y, c) subordinación, los cuales vamos a desarrollar de manera sucinta de la siguiente manera:

Prestación personal de servicios

La prestación personal de servicios es la actividad que realiza el trabajador en favor de su empleador, cumpliendo con las labores y las actividades que se le ha encomendado. Como su propio nombre lo señala, las labores tendrán que ser realizadas por él mismo, sin que exista la posibilidad de que pueda delegar la realización de las actividades a otras personas. Pero, con ello no quiere decir que no pueda recibir ayuda por parte de ciertas personas, los cuales, si son permitidas, por ejemplo, las personas que dependen de él pueden realizar actividades de apoyo, estas personas pueden ser, sus hijos o cónyuge.

Subordinación

El segundo de los elementos del contrato laboral es la subordinación, el cual es concebido como la relación de asimetría existente en la relación laboral, en el cual el empleador ordena o designa la realización de ciertas actividades al empleado o trabajador; y este se encuentra en la obligación de realizar dicha actividad. En ese sentido, la subordinación, es una facultad del empleador, mediante el cual tiene la posibilidad de hacer que el trabajador desarrolle todas las tareas que le encomiende su empleador. Este es uno de los elementos más importantes del contrato laboral; por el hecho de que si llega a manifestarse incluso otro de tipo de contratos se puede desnaturalizar y se puede llegar a determinar la existencia del contrato laboral, y a consecuencia de ello, una relación laboral. Ello se puede apreciar, por ejemplo, en el contrato civil de locación de servicios, en el cual, existe la prestación personal de servicios y la remuneración, pero no la subordinación, y si se llega a determinar la existencia de la subordinación, el contrato de locación de servicios se desnaturaliza y se

materializa el contrato laboral y con ello los beneficios laborales que ella desencadena.

Remuneración

La remuneración es entendida como la contraprestación que tendrá que realizar el empleador en favor del trabajador por las labores que ha realizado este. Esta contraprestación comúnmente es de carácter dinerario; pero, nada impide de que la remuneración sea entregada en especies. Dentro de la doctrina se ha señalado que la remuneración viene a ser “la prestación debida al trabajador subordinado, por su empleador, en relación sinalagmática con la debida retribución por aquel a este (prestación del trabajo), en definitiva, la remuneración viene a ser la contraprestación por el trabajo que ha realizado el trabajador” (Cáceres, s/f, p. 2)

En efecto, y en esencia, los elementos laborales antes desarrollados le son propios a todos los tipos de contratos de trabajo. Esta concepción del contrato de trabajo, ha sido percibida desde la perspectiva de la teoría clásica, razón por el cual, le es aplicable a todo tipo contrato laboral, para que a través de ello se manifieste la relación laboral existente entre el empleador y el trabajador.

Pero, como se podrá apreciar en el desarrollo de la presente investigación, en la actualidad ya no se puede pretender establecer la existencia de una relación laboral bajo estos supuestos de adecuación a los elementos del contrato laboral, toda vez que, por la propia evolución de la sociedad, están naciendo otras formas de prestar servicios, con el cual se está dejando de lado el contrato laboral clásico para entrar a desarrollar otras formas de contratación.

2.2.1.4. Flexibilización jurídica de la relación laboral

Como se ha mencionado en los primeros párrafos del presente marco teórico, la evolución de la sociedad permite que las personas creen o desarrollen nuevas formas de trabajo, y; en ese sentido, con ello llegan las innovaciones de prestaciones laborales que desencadenan controversias por cuanto la legislación originaria y clásica no se encuentra en la posibilidad de poder regular las nuevas formas de la relación laboral. Desde esa perspectiva, se puede apreciar que es necesario la instauración de nuevas formas de legislación para no dejar desamparado a los trabajadores que llegan a desarrollar ciertas actividades que se han originado como consecuencia de la evolución social.

Frente a esta situación y controversia, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) mediante su Director General, ha señalado lo siguiente:

“El Estado tiene que desempeñar un papel fundamental, creando un marco constitucional propicio para que, al responder a la evolución de las exigencias de la economía global, se concilie la necesidad de flexibilidad que tienen las empresas con la necesidad de seguridad que tienen los trabajadores [...] Una estrategia dinámica para gestionar el cambio del mercado de trabajo resulta fundamental para las políticas nacionales destinadas a dar respuesta a los desafíos sociales de la globalización”.

Como se puede apreciar, la preocupación del adelanto de la tecnología y la constante evolución de la sociedad es de los Organismos Internacionales, que de una u otra forma plantean alternativas de solución, para que no se deje desamparado a los trabajadores. Pero, como la evolución normativa de los Estados es lento, será necesario que la solución al que se debe de arribar sea de acorde a los beneficios del trabajador, y

para ello será necesario establecer interpretaciones con criterios de flexibilización laboral para no dejar desamparados a los intereses de los sujetos que componen la relación laboral.

Siendo ello así, con la aparición de nuevas formas de trabajos es necesario la flexibilización de las normas laborales. La clara muestra de que flexibilizando las instituciones laborales se puede llegar regular las nuevas formas de prestación de servicios, es el teletrabajo. Ya que, en un primer momento, esta forma de prestación laboral se dio sin la existencia de una normatividad, pero, se hizo necesario que esta forma de prestación de servicios se regule a través de una normatividad laboral especial.

Siendo ello así, en la actualidad no se puede pretender sostener la concurrencia y la existencia de los elementos del contrato de trabajo, toda vez que, por la innovación tecnológica y el avance de las investigaciones científicas, se están creando otras nuevas formas de prestar servicios.

2.2.1.5. Nuevas tecnologías y su impacto en el ámbito laboral

Como se ha venido mencionando, con la primera revolución industrial, se empezó a generar trabajos a gran escala. Pero, las labores que realizaban los trabajadores se prestaban en condiciones precarias; razón por el cual, se hizo necesario que las personas se agrupen entre ellos para poder reclamar sus derechos y a través de ello para que puedan percibir beneficios laborales.

Cierta doctrina ha sostenido que como consecuencia de la primera revolución industrial surge esta rama del Derecho para poder garantizar los derechos de los trabajadores, por el hecho de que los trabajadores se veían en disparidad en cuanto relación simétrica se trate con el empleador; en ese sentido, la finalidad del Derecho

Laboral se concretizó en el supuesto de que estaba en la búsqueda de la protección del más humilde y más vulnerable.

La primera revolución industrial tiene una importancia amplia en el desarrollo del Derecho Laboral, toda vez que a partir de allí con la industrialización de la sociedad se empezó a emprender en gran medida y a través de la generación de nuevas tecnologías y ello ha permitido que en la actualidad se vea la manifestación de otras formas de trabajo en el cual no existe una concentración de los elementos del contrato del trabajo, los cuales son, la subordinación, la remuneración y la prestación personal de servicios.

Las consecuencias que ha generado el avance de la tecnología lo podemos encontrar en diferentes formas de prestación de servicios, los cuales vamos a ir desarrollando en los siguientes párrafos.

El teletrabajo

El teletrabajo es una forma de prestar servicios laborales que se ha desligado de la tradicional forma de prestar servicios dentro de un centro de trabajo en el cual existía un ambiente laboral donde el empleador, por las facultades que otorga la subordinación, podía controlar las labores o actividades del trabajador.

Esta forma de prestar servicios en un inicio generó una gran discusión entre los especialistas de la materia, porque entró a modificar la clásica forma de prestar servicios en el desarrollo de la relación laboral entre el empleador y el trabajador; pero, dicha discusión no solo se centró a desarrollarse en el plano nacional; sino también en las doctrinas internacionales; a tal punto de que el Organización Internacional del Trabajo tuvo que pronunciarse sobre la naturaleza jurídica de esta forma de prestación de servicios, señalando lo

siguiente: “el teletrabajo es una forma de organización de trabajo que cuenta con dos características fundamentales, las cuales son: a) no se presta los servicios laborales en el mismo espacio en el cual el empleador puede controlar las acciones del empleado; sino en cualquier otro lugar; b) la prestación de servicios mediante esta forma laboral, se da por los adelantos de la tecnología. Esta forma de prestación de servicios se puede dar a través de línea o fuera de línea”.

Sobre el teletrabajo, dentro de la doctrina nacional, se ha señalado que, “el operario lo que hace es realizar un trabajo fuera de la empresa mediante la utilización de nuevos instrumentos tecnológicos que le permitan no solo realizar el servicio a distancia, sino también recibir instrucciones claves para el cumplimiento de la labor encomendada y mantener contacto con la sede de la empresa o el empleador” (Bustamante, 2019, p. 38), con la prestación de servicios de esta naturaleza, se está rompiendo con la tradicional forma de la prestación de labores consistente en desarrollar actividades en un centro de trabajo.

Si bien con el teletrabajo se rompe la tradicional forma de prestar servicios, lo que se hace también es darle más importancia al uso de la tecnología, toda vez que en cuanto a la prestación de servicios se trata, para estar en contacto con el empleador, será necesario que se conecten a través de plataformas virtuales. En consecuencia, será necesario señalar que en el teletrabajo será necesario el amplio uso de las nuevas tecnologías para que con ello se llegue a establecer una relación laboral entre el trabajador y el empleador. Como se puede apreciar, por el propio avance de la ciencia y la tecnología

En consecuencia, el teletrabajo importa el cumplimiento de las labores de prestación de servicios por parte del trabajador o empleado desde un lugar

distinto que del espacio establecido por el empleador. Empero, ello solo se puede cumplir utilizando las nuevas tecnologías y el avance de la ciencia.

La Subcontratación

Si bien la subcontratación no es una forma de prestación de servicios que se ha originado como consecuencia del uso de la tecnología; lo cierto es que a través de la subcontratación también se rompe la tradicional forma de la relación laboral existente entre el empleador y el trabajador.

La subcontratación surge en la década de los ochenta del siglo pasado; cuando las empresas entendieron que no es necesario desarrollar todas las actividades que le son propios a la realización de cierto objeto; sino, era posible que estas empresas deleguen una cierta obligación a otras empresas con la finalidad de que estas realicen ciertas actividades para que con ello, incluso al trabajador se le niegue la posibilidad de adquirir una situación jurídica en cuanto a la relación jurídica laboral se trate.

Cuando se estudia el Derecho de Contratos, será necesario enfatizar que a esta forma de contratación también se le suele denominar el contrato de *outsourcing* o en el ámbito laboral propiamente dicho, como el contrato de tercerización de contratos, en el cual, una persona se encarga de prestar servicios en favor de su empleador, pero las prestaciones no son prestadas de manera directa a la persona beneficiada con las prestaciones. Dentro de la doctrina, sobre la subcontratación se ha señalado que, cuando se delegan funciones “la empresa se concentra en sus actividades principales dejando a otras empresas especializadas una serie de labores por las cuales pierde agilidad y productividad” (Bustamante, 2019, p. 43).

Como se puede apreciar, por las nuevas formas de prestación de servicios, se ha desnaturalizado la forma tradicional o clásica de la contratación, en el cual, había una confluencia de los elementos del contrato laboral; pero, no por ello se debe de dejar de proteger a los trabajadores que prestan servicios a través de esa forma laboral; porque será necesario brindar protección por parte del Derecho, toda vez que, el derecho al trabajo desencadena un conjunto de consecuencias en favor del trabajador.

2.2.1.6. Uso de nuevas tecnologías y garantías sociales

Como se ha venido señalando, las nuevas tecnologías son indispensables en la vida del hombre, por el hecho de que se constituyen en herramientas fundamentales para que puedan construir un futuro mejor. Pero, las nuevas tecnologías no solo facilitan la vida del hombre como ser social, sino, que han servido como factores indispensables orientados a mejorar las relaciones laborales.

En consecuencia, “el uso de las nuevas tecnologías y especialmente las plataformas digitales han logrado que las actividades se realicen de forma mucho más rápida y, en muchos casos, más eficientes que en años anteriores. A tal punto, que este nuevo periodo histórico es conocido como era digital” (Gamarra, 2019).

En ese sentido, con el avance de la tecnología se está dando las nuevas formas de prestación de servicios que de una u otra forma lo que hacen es romper con la tradicionalidad del contrato laboral en el cual existían una confluencia de tres elementos que vienen a ser: a) la prestación personal de servicios; b) subordinación; y, c) la remuneración.

Por otro lado, si bien el uso de las nuevas tecnologías hace que las labores se realicen de manera más eficientes, también presenta una dificultad en cuanto control del

empleado o trabajador se trate, porque el empleador, tendrá que utilizar aplicaciones eficientes para poder controlar las labores de los trabajadores. Los avances de la tecnología han desencadenado ciertas situaciones como pueden ser los siguientes:

2.2.1.6.1. Control y optimización del proceso productivo

El uso de la tecnología en las empresas permite que los empleadores puedan generar mayor cantidad de beneficios en cuanto a producción de bienes se trate; por el hecho de que el uso de la tecnología permite que haya menor uso de la fuerza humana, el menor gasto en las labores que se están realizando y sobre todo una mayor cantidad de producción en la realización de bienes.

En consecuencia, en la actualidad, existen mayor cantidad de empresas que se encargan de albergar medios tecnológicos para la producción de bienes o servicios que se encargan de brindar, ello por el criterio de la globalización que se está dando a nivel mundial.

Por otro lado, el medio tecnológico que mayor uso se le da, es el internet, por el hecho de que las nacientes formas de prestación de servicios se orientan a su explotación amplia de dicho medio tecnológico con el cual se empiezan a desligar de las formas tradicionales de la prestación de servicios. Dentro de esta categoría laboral, podemos encontrar a los trabajadores que prestan servicios en plataformas digitales, como criterio innovador en el desarrollo evolutivo de la sociedad.

Como se ha venido mencionando, la realidad y evolución social hacen que se convierta en necesario la instauración de nuevas formas de relación laboral, porque con la clásica adecuación de la realidad a los elementos laborales no se puede innovar en la protección de los derechos de los trabajadores. Porque, ante situaciones reales, dentro de la sociedad el Derecho deberá de adecuarse a las nuevas tendencias sociales que le van a

permitir evolucionar y adecuarse a los estándares establecidos en el ámbito internacional.

Por otro lado, las nuevas tecnologías sirven también para que el empleador pueda controlar las actividades o labores de los trabajadores como para poder optimizar las labores del proceso de producción y hacer que los trabajadores puedan cumplir con sus funciones de manera eficiente y eficaz.

2.1.1.6.2. Derechos fundamentales de los trabajadores

Si bien es cierto que los avances de la tecnología permiten que haya una mejor y eficiente forma de prestación de servicios; pero, ello mismo puede llegar a vulnerar los derechos laborales de las personas si es que los empleadores deciden hacer un mal uso de las facultades que ellos poseen. La vulneración de los derechos de los trabajadores puede surgir como consecuencia de la existencia de “producto de una mayor conjunción entre el trabajo descentralizado y la individualización del trabajador” (Gamarra, 2019).

Centrando la atención a los trabajadores de las plataformas digitales, estos, incluso teniendo en cuenta la mínima remuneración que perciben, se aventuran a prestar servicios de esa naturaleza por el hecho de que su cumplimiento no exige un desgaste físico por el hecho de que las personas pueden realizar sus labores desde la comodidad de su hogar, con el cual no se movilizarán fuera de ello para poder realizar las labores propias de una relación laboral.

Es por esa razón, que, dentro de la doctrina nacional Gamarra (2019) ha señalado que, incluso recibiendo una mínima remuneración “los trabajadores optan por las plataformas digitales por varias razones, conforme lo indican las encuestas de la OIT. Preferencia por trabajos desde la casa, obtención de un ingreso adicional para el hogar a falta de otras oportunidades” (p. 29) en ese sentido, los trabajos que se realizan

en plataformas digitales permiten a que los trabajadores puedan centrarse en realizar otras actividades y de igual manera puedan realizar la prestación en favor de su empleador con el cual cumple de manera eficiente y eficaz.

2.2.1.7. Prestación de servicios mediante aplicativos virtuales

Se viene señalando a lo largo de la presente investigación científica, que el avance de la ciencia y la tecnología también ha efectuado modificaciones en el ámbito de la relación laboral. En ese sentido, actualmente se tiene la prestación de servicios a través de las denominadas plataformas digitales.

Sobre la prestación de servicios a través de plataformas virtuales, se ha establecido que, “no podemos manejar un concepto único de “plataforma virtual”, aunque podemos entender por tal una base de datos simbólicos, con una serie de herramientas de comunicación propia, que permiten la creación y gestión de la misma a través de un software” (Bustamante, 2019, p. 65). Estas bases de datos, estarán enfocados a brindar u ofrecer bienes o servicios utilizando esos mecanismos digitales que se irán materializando a través de dispositivos móviles, o en todo caso a través de cualquier medio tecnológico que haga posible su materialización.

Estos mecanismos digitales lo que hacen es confluir demandas y ofertas, para lo cual usa la conexidad existente entre el ofertante y el demandante que ya se encuentra registrado en el base de datos. Aunque cierto sector de la doctrina señaló que los bienes que son parte del tráfico jurídico patrimonial no son en realidad más que bienes que están destinados al alquiler, razón por el cual, no puede existir la compraventa a través de las plataformas virtuales.

En ese sentido, aprovechando el adelanto de la tecnología, a través de las plataformas virtuales se ha empezado a ofertar bienes y servicios usando

específicamente las páginas web y las aplicaciones (APPs) que están enfocados a conseguir una contratación de manera directa con los clientes, para que una vez captado su atención se pueda llegar a negociar frontalmente para que de esa forma se mueva la economía dentro de la nueva sociedad globalizada.

Las plataformas virtuales juegan un rol o papel fundamental en cuanto ampliación de servicios o bienes se trata, por un lado, permite que haya mayor tráfico de comercio y un lugar en el cual se pueda conseguir dichos bienes o servicios; por otro lado, también permite que haya un incremento en la producción y comercialización de bienes y servicios, toda vez que, también se constituye en un buen aliciente para poder emprender como pequeño o microempresario.

2.2.1.8. Plataformas digitales de trabajo o crowdwork – impacto en las relaciones laborales

Remitiéndonos a lo desarrollado en referencia a la Cuarta Revolución Industrial, vamos a señalar que esta fase de la revolución implica la existencia del uso de las plataformas virtuales como medio laboral en cuanto Derecho Laboral se refiere. En ese sentido, a través de dichas plataformas se puede encontrar diferentes rubros, como son los casos de Glovo, Uber Eats, Rappi, entre otras formas de plataforma digital que han desarrollado lo que denomina acciones en algoritmos que va a tener por finalidad realizar asignaciones de actividades a los profesionales. En ese sentido, con el uso de estas plataformas, incluso se hace una mejor planificación y asignación de los especialistas en la materia que ellos mejor conocen con el cual, se está garantizando que haya una mejor forma de prestar servicios o bienes a través de las plataformas virtuales.

Para la existencia concreta de las plataformas virtuales, ha sido fundamental la navegación masiva en las plataformas de internet en el cual las empresas empezaron

apreciar una gran cantidad de personas que bien podrían adquirir ciertos productos o contratar la prestación de ciertos servicios. Pero, más que una oportunidad, se ha convertido en una obligación el contar con una plataforma virtual, toda vez que el crecimiento de la demanda y la oferta hizo que las empresas puedan vender sus productos a personas que se encontraban en líneas de internet.

La negociación digital ha permitido que haya una confluencia entre la demanda y la oferta de manera eficaz y eficiente, sobre todo una mejor atención a los clientes, por el hecho de que los productos se encuentran en las páginas web con su precio exacto y sus características propias que posibilitan a que las personas se vean frente a bienes o servicios que pueden adquirir o no.

Estando ello así, para que las plataformas virtuales puedan funcionar se hizo necesario que existan personas que muevan dicha plataforma, que dentro de la doctrina se denomina como mano de obra digital para que puedan cumplir de manera eficaz con las labores de hacer funcionar dichos medios o dispositivos electrónicos. Con la contratación de personal para hacer las labores de oferta en las líneas digitales, se entró a desarrollar las denominadas labores ocasionales con el cual se ha puesto en tela de juicio lo relacionado a los derechos laborales de los trabajadores, por el hecho de que las empresas contratan para que las personas solo realicen actividades ocasionales.

En ese sentido, teorizando sobre este aspecto fundamental de las prestaciones de servicios, Acurio (2019) ha sostenido que, “el retorno de la mano de obra ocasional, del trabajador sin derechos, sin protección social, de aquel trabajador contratado para la realización de micro tareas asignadas a través de plataformas digitales: así surge el control digital del trabajador” (p. 200). El control digital a los trabajadores no surge por la conducta directiva del empleador; sino, como consecuencia de los usuarios, toda vez

que estos son los que ponen las llamadas *reiders* (las denominadas estrellitas). Estas calificaciones de los usuarios son de vital importancia para el trabajador que realiza las labores de manera digital, toda vez que permitirá que acceda a nuevas labores de servicios, con el cual llegará a mejorar sus ingresos y a través de ello su calidad de vida de él y de su familia. En consecuencia, los algoritmos instalados en las plataformas virtuales juegan un rol y papel fundamental para que el empleador pueda remunerar de manera adecuada al trabajador.

De igual manera, con la instalación de los algoritmos en los aplicativos, se sabrá si una persona que labora para una empresa que se publicita o brinda servicios o vende bienes merece seguir laborando o si es que se puede despedir porque no cumple con el perfil político de la empresa o no adecua su actuación a lo solicitado por la empresa o en todo caso, hace una mala labor con el que no satisface en la atención a los clientes.

2.2.1.9. Trabajadores de plataformas virtuales ¿dependientes, autónomos, o miembros de tercera categoría?

Otro de los temas que más ha llamado la atención por la realización de las labores de trabajadores de plataformas virtuales es si es que se puede catalogar como labores dependientes, autónomos o si es todo caso se puede considerar como trabajadores de miembros de tercera categoría. Pero, para establecer cuál es la naturaleza de las labores que se realizan a través de plataformas virtuales, vamos a desarrollar a cada uno de ellos de manera separada en los siguientes párrafos:

Trabajo dependiente

Cuando desarrollamos ideas en relación a la dependencia laboral, nos estamos enfocando a la subordinación como elemento del contrato laboral de carácter clásico, el cual se constituye en aquel elemento fundamental que va a servir de

base para que se pueda desnaturalizar ciertos contratos establecidos con carácter no laboral solo con su presencia. Doctrinariamente, teorizando sobre la dependencia laboral, se ha sostenido que, “si se reconociera a los prestadores de servicios intermediados por plataformas informáticas la condición de trabajadores dependientes, esta preocupación relativa a las necesidades de tutela sería ociosa, desde que gozarían del completo esquema tutelar que es propio de quienes detentan esa condición” (Goldin, 2020, p. 19). Pero, las empresas que brindan servicios u ofertan bienes lo que hacen es negar de manera enérgica la existencia de una relación de dependencia con los trabajadores que realizan las labores para mantener en funcionamiento las plataformas digitales.

Frente a esta situación, lo único que queda por parte de los trabajadores es que recurran a los órganos jurisdiccionales para que puedan reconocerle sus derechos laborales.

Criterio de autonomía laboral

Por otro lado, se ha sostenido que existe una tendencia doctrinaria que ha considerado a los trabajos donde existe una prestación de servicios en plataformas digitales como autónomo, por el hecho de que contaría con peculiaridades que le son propias y razón a ello su tratamiento es único. El trabajo de los que prestan servicios en plataformas digitales goza de autonomía en el extremo de que no se encuentran supeditados a ninguna dependencia en referencia a sus empleadores.

Una tercera categoría

La tercera categoría se ha enfocado a determinar la separación de situaciones en cuanto relación laboral se trata; en tal medida, se ha señalado que es necesario definir la existencia y la determinación de las personas que realizan labores bajo

el supuesto de una relación laboral subordinada, determinar al empleador y a los que prestan servicios de manera autónoma. En ese sentido, “la creación de la tercera categoría genera el riesgo de apartar y excluir a ciertos trabajadores del sistema de protección laboral, sin reducir sino por el contrario incrementar las complejidades en la determinación del status contractual del trabajador” (Goldin, 2020, p. 20).

Esta postura, lo que hace es tratar de deslegitimar a los derechos de los trabajadores, por el hecho de que desconoce el tratamiento general de ellos al pretender que se ponga a clasificar las labores que han venido realizando.

2.2.1.10. Nociones de laboralidad en los servicios prestados mediante aplicativos virtuales

Las empresas que son parte de la denominada economía colaborativa que brinda servicios a través de plataformas digitales y aquellos en los cuales aún se conserva la tradicional forma de prestar servicios de manera física; existe una relación de disparidad; toda vez que, el primero de ellos, ha establecido que, existe una necesaria prestación de servicios por parte de los trabajadores sin que haya una relación de dependencia, y razón a ello no existe un control de efectivo y real; sino solamente de carácter virtual dependiendo sobre todo de los usuarios que realizan dichas adquisiciones de los bienes o los servicios; mientras que el segundo de ellos se ha establecido la necesidad de que las labores de trabajo por parte de los trabajadores se realizan en una determinada situación real de trabajo.

En la actualidad, se ha instaurado un modelo básico para poder adherirse a la existencia de una prestación de servicios a través de plataformas digitales; toda vez que, solo es necesario que se descargue una aplicación de los que brindan servicios mediante las plataformas digitales; luego se inscribe para poder ser contratado por las empresas

que se encargan de brindar servicios o los que se encargan de la oferta de los bienes; en consecuencia, basta que se tenga una aplicación digital, y con ello se puede ingresar a realizar trabajos en las plataformas virtuales.

Para poder desarrollar lo relacionado a la laboralidad de las labores que se realizan a través de las denominadas plataformas digitales; será necesario que haya una concurrencia de ciertos requisitos, los cuales, dentro de la doctrina se han reducido a los siguientes:

Elemento personal en las plataformas digitales

Cuando se estudia el esfuerzo humano y su adecuación a los filtros que debe de pasar para poder ser amparado por el Derecho, el primero de ellos es que las labores que debe de realizarse deberán de ser como consecuencia de la conducta humana. En sentido estricto, el elemento personal es fundamental para que se demuestre la existencia de una relación laboral. La prestación de servicios por parte de una persona, es un requisito *sine qua non* para la existencia de una protección de los derechos de los trabajadores. En ese sentido, cuando nos enfocamos a estudiar las labores de prestación de servicios por parte de los trabajadores de las plataformas digitales “el sujeto se vincula con la empresa en la relación jurídica (el conductor, repartidor, arrendador o quien sea contactado por la plataforma digital), sin posibilidad de ser delegada a diestra y siniestra” (Bustamante, 2019, p. 90).

Lo usual de las empresas que brindan servicios a la sociedad es que, lo primero que hacen es contratar a personas capacitadas para que brinden los servicios de manera más eficiente; razón por el cual, establecen requisitos rigurosos con la finalidad de cumplir con las necesidades de los usuarios. Uno de los ejemplos que más resaltantes que se puede apreciar es en las empresas de transportes

como el Uber, que en primer lugar lo que hace es mandar a rellenar un riguroso formulario para que después de ello pueda recurrir a verificar los datos de que la persona ha consignado para que con ello se asegure de la capacidad de la persona que será parte de la empresa que brinda servicios en las plataformas virtuales. Pero, no solo es eso lo que tendrá que realizar, sino también garantizar que el vehículo cuenta con SOAT, y que el conductor cuenta con una licencia de conducir y con ello se asegura que el vehículo puede responder si es que en algún momento llega a ocasionar algún accidente.

Elemento remunerativo en las plataformas digitales

La remuneración es uno de los elementos en cuanto exista una prestación de servicios a través de plataformas digitales; por el hecho de que los trabajadores que brindan servicios a este tipo de empresas también de verán de ser remunerados; pero, lo peculiar de estas empresas es que la remuneración no se da de manera semanal o mensual; sino, dicho monto dinerario está supeditado a la productividad o producción en el ejercicio de sus funciones por brindar labores a los usuarios. “la plataforma se queda con un porcentaje de la tarifa cobrada al usuario y deposita el resto al conductor” (Bustamante, 2019, p. 92). En ese sentido, las empresas que brindan servicios cobran una comisión por las labores que prestan sus trabajadores y el resto del dinero lo depositan al trabajador para que pueda acumular su ganancia. Por ejemplo, las empresas que prestan servicios digitales de transporte, descuentan entre 10% hasta 25% de los pasajes que realizan los trabajadores.

Elemento de subordinación en las plataformas digitales

La subordinación como elemento de la relación laboral de los trabajadores que prestan servicios a través de plataformas digitales, rompe con la clásica forma de

la subordinación existente entre el trabajador y el empleador, en el cual el segundo se encuentra con las potestades propias de situación jurídica laboral para que pueda controlar las labores del trabajador.

2.2.1.11. Análisis de las plataformas digitales laborales: Uber y Glovo

Los servicios que se brindan en mayor cantidad por las empresas a través de las plataformas digitales, son en mayor medida los relacionados al transporte como también a la adquisición de compras cuando de los supermercados. Y, siendo ello así, en el presente apartado, vamos a desarrollar ambas formas de prestación de servicios a través de las plataformas virtuales.

Caso Uber

“Uber es una empresa estadounidense que opera mediante un soporte virtual, a través del cual los usuarios pueden pedir un vehículo (entiéndase, taxi) cuando quieran y donde quieran” (Bustamante, 2019, p. 101). Su función de esta empresa es participar de intermediario entre el usuario y el conductor, toda vez que, se encarga de contactar al conductor adscrito a esta empresa y de esa forma pueda brindar servicios al usuario. La contratación de este tipo de servicios se hace más atractivo por el hecho de que da la posibilidad de conocer la trayectoria del conductor, cuenta con un descuento cuando se compara la distinción con otras empresas tradicionales que también prestan servicios de transporte, de igual manera se sabe el tiempo requerido para poder llegar al destino; entre otros aspectos que hacen más atractivo el viaje a través de estos taxis.

La empresa Uber cuenta con la peculiaridad de que ante esta aplicación se establezca ciertas exigencias a los conductores por el hecho de que tendrán que ser contratados a la medida de analizar sus experiencias como conductores y si

es que cumplen con las exigencias que ha establecido la empresa que brinda servicios de transporte. Por otro lado, cuando estudiamos la contratación de las empresas Uber vamos a encontrar que estos contratan a través de los contratos civiles, por lo que Bustamante (2019) ha señalado “contrata a sus conductores mediante un vínculo jurídico de naturaleza civil (contrato de servicios), desconociendo cualquier contenido de tipo laboral en la celebración del acuerdo de voluntades” (p. 103). Siendo ello así, con la contratación del Uber, se deja de lado el derecho de los trabajadores que pertenecen a esta empresa digital; toda vez que, no se les reconoce ningún derecho que le es propio.

Caso Glovo

Por otro lado, encontramos a la empresa Glovo que es de origen español, que en los últimos años ha sido acogido a nivel de muchos países, y dentro de ello en nuestra sociedad peruana. Glovo es una empresa digital que brinda servicios destinados al reparto de comida o abarrotes de los supermercados a las personas que así lo requieren. “esta empresa, al igual que Uber y que gran parte de las empresas de economía colaborativa, se presenta como una compañía intermediara, y no prestadora del servicio de reparto” (Bustamante, 2019)

Glovo permite que algunas empresas de supermercados oferten sus productos a través de sus plataformas virtuales; y, cuando las personas o usuarios adquieren dicho producto de manera accesoria pueden llevárselo a su casa y en este supuesto necesitan o requieren trabajadores motorizados para que ellos puedan realizar las funciones de reparto de bienes adquiridos.

Siendo ello así, las personas que brindan servicios a través de plataformas virtuales, Glovo en este caso, sirven de intermediarios entre las empresas digitales que brindan servicios y los usuarios, por el hecho de que cuando el

usuario adquiere un producto, un trabajador de Glovo hace la entrega en su domicilio y con ello se evita la fatiga del adquirente. A estos prestadores de servicios a través de la plataforma digital Glovo se le ha señalado que son “mensajeros independientes conectados a la plataforma. Son personas que disponen de tiempo libre, vehículo y smartphone propio”

2.2.1.11. Experiencia jurisprudencial El Perú

Definitivamente por ser nueva esta forma de trabajo, no se tiene una legislación propia, precisamente en esta investigación hacemos saber ello, pues el trabajo por las plataformas virtuales se manifiesta, pero no existe una legislación que nos permita advertir que estamos frente a un control supervisión del trabajo remoto o virtual que las empresas realizan.

No obstante, lo esbozado líneas arriba, existen ciertas experiencias y prácticas, pero que de modo alguno, constituyan jurisprudencia nacional, así en una investigación sobre el consumidor peruano, para lo cual propone analizar las regulaciones normativas existentes que generan confianza en los consumidores con el fin que puedan contratar por medios electrónicos, también se tomaba muestras tomadas directamente de las plataformas virtuales de las empresas que tienen sus negocios en Perú, y en el caso concreto las políticas contractuales, esto es los términos contractuales entre empleados y empleadores, en las empresas Mercado libre Perú y Rosatel Perú para efectos del análisis respectivo, frente a los reclamos y quejas de algunos de sus trabajadores, vieron como una solución viable un arreglo o transacción privada, pero de allí no se tiene otra información y es la razón por la que sugerimos que se norme positivamente sobre la inspección de las labores a través de las plataformas virtuales.

2.2.1.11. Experiencia jurisprudencial española

Si bien es cierto que en España se ha desarrollado doctrina y jurisprudencia en cuanto a los trabajadores que brindan servicios a través de plataformas digitales, vamos a tener que no existe un consenso sobre si se puede reconocer las labores del trabajador de las plataformas digitales o si no se le debe de reconocer. Esta postura no solo existe dentro de la jurisprudencia, sino también dentro de la doctrina. Y, estando ello así, en el presente apartado vamos a desarrollar algunas sentencias, contradictorias, que han sido emitidas por diferentes juzgados en España:

Sentencia N ° 284/2018 del Juzgado de lo Social N ° 39, del 3 de setiembre de 2018

Para la emisión de la sentencia N ° 28/2018 se incoó una demanda por parte del demandante D. Alexis, y la otra parte procesal fue Glovo APP 23, S. L. El proceso se llevó a cabo por el supuesto despido que habría sufrido el señor Alexis. Siendo sintéticos en el desarrollo de la sentencia, vamos a centrarnos en el desarrollo de las ideas más importantes que desencadenó la presente resolución.

En la presente sentencia se estableció que, una vez analizado todos los medios probatorios aportados al desarrollo del proceso se determinó que la empresa Glovo APP habría celebrado un contrato de carácter laboral autónomo que de una u otra forma no generaba ningún beneficio laboral. Se llegó a establecer dicha conclusión por el hecho de que no se había llegado a demostrar la existencia de una relación laboral de acuerdo a las exigencias de la contratación laboral clásica los cuales son: a) la ajenidad; b) la dependencia; y, c) remuneración. En ese sentido, no hubo una dependencia por parte del trabajador, por el hecho de que el demandado en ningún momento tuvo el poder de

dirección como máxima expresión de la dependencia. Adicionalmente se estableció que las remuneraciones no le eran propias al desarrollo de las labores; sino, a las prestaciones reales que hacía, en ese sentido, unos meses ganaba más y otras veces menos adicionando ciertos criterios establecidos por parte de la empresa Glovo APP S. R. Siendo ello así, la sentencia en su parte resolutive estableció que se desestime la demanda, por el hecho de que no se podía amparar a un trabajador que no haya tenido una relación laboral bajo los cánones de los elementos del contrato laboral tradicional.

Sentencia N ° 53/19 del juzgado de lo Social N ° 33, Madrid, del 11 de febrero de 2019

En el presente proceso tuvo como demandado a Glovo app 23 S. R. L. también sobre despido. En esta sentencia, a diferencia de lo establecido en la sentencia que se ha comentado, los magistrados del juzgado social establecieron que existía indicios de la existencia de una relación laboral, toda vez que, se encontraba un conjunto de acciones encaminados al cumplimiento de los mandatos por parte del empleador; de igual manera, se había establecido la existencia el poder de dirección en favor del empleador. En consecuencia, se había establecido una serie es instrucciones, como el tiempo de duración de las labores, la restricción en el uso de distintivos que no fueran las de Glovo, como también una restricción en el uso de los comentarios en las redes sociales en cuanto Glovo se trate. Bajo esos supuestos, se estableció que el trabajador estaría sujeto a la realización de labores propios del Derecho Laboral. Siendo ello así, en dicha sentencia se estableció la existencia del vínculo laboral y a consecuencia de ello se estableció la estimación de la demanda en contra de Glovo app.

Como se puede apreciar, en ambas sentencias desarrolladas, se puede concluir que ha existido una contradicción de resoluciones, toda vez que, no ha sido posible conciliar decisiones ya que uno de ellos brinda protección a los derechos laborales del trabajador y el otro establece que no se puede reconocer dichos derechos por el hecho de que se basa en las formalidades del contrato que habían acordado los trabajadores.

Sentencia N ° 371/2018 del Juzgado de lo Social N ° 5, Valencia del 10 de junio de 2019

Esta sentencia estuvo enfocada a que se declare la naturaleza laboral de 97 trabajadores que prestaron servicios a la empresa ROODFOOD SPAIN S. L. En dicha sentencia se estableció que, los 97 trabajadores habían cumplido con prestar labores de acuerdo a lo establecido en el contrato que habían firmado. De igual manera, se habían adecuados a los supuestos en los cuales cuando una persona realiza ciertas labores se le declara que está realizando actividades con contenido laboral. En el desarrollo del proceso, el juzgado analizó la concurrencia de elementos laborales, tanto la dependencia como elementos relacionados con la remuneración y la prestación de servicios; por lo tanto, observando la concurrencia de los elementos fundamentales del trabajo, el juzgado determinó en la parte resolutive de la sentencia la estimación de la pretensión que fue interpuesta por Tesorería General de la Seguridad Social, en contra de ROOFOODS SPAIN S. L.; y en ese sentido, se declaró la existencia de una relación laboral con todos los 97 trabajadores que prestaron servicios a esta empresa que realizó labores de carácter digital.

2.2.1.12. Argumentos para la regulación de trabajadores de plataformas virtuales

Dentro de nuestra legislación no existe una normatividad concreta que regule supuestos en los cuales se presente la prestación de servicios a través de plataformas digitales; y ello ocasiona una gran desventaja para los trabajadores que se desarrollan en este aspecto de la relación laboral.

“A nivel de otros países ya se les ha ido reconociendo de a pocos los derechos de los trabajadores de las plataformas digitales; y ello ha sido posible gracias al desarrollo de la jurisprudencia” (Melo, s/f). Uno de los países que mayor desarrollo jurisprudencial ha dado sobre los trabajadores que prestan servicios a través de plataformas digitales viene a ser España que incluso emitiendo jurisprudencia desigual ha establecido que las personas que prestan servicios a las plataformas virtuales sí son susceptibles de protección por parte del Derecho Laboral.

Si se les contrata a través del contrato civil de locación de servicios, pero se puede demostrar la existencia del control, estamos a la vista que existe una relación laboral en favor del trabajador, razón por el cual, será necesario atribuirle un conjunto de derechos que le son propios. Adicionalmente, como los trabajadores que prestan servicios a través de plataformas digitales son muchos, también se les debe de reconocer sus derechos a agruparse para que de esa forma pueden ser parte de un sindicato.

2.2.2. Inspecciones laborales

2.2.2.1. Nociones generales

EL Estado peruano ha hecho caso a lo establecido por la Organización Internacional del Trabajo, ya que después de su ratificación al Convenio N ° 81,

en el año de 1960, a través de la Resolución Legislativa N ° 13284, lo que ha hecho es que ha condicionado el lugar de trabajo de las personas que prestan servicios de manera dependiente o subordinada.

De la inspección laboral se encarga el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. El organismo adscrito a este ministerio que cuenta con un carácter especializado que se encarga de la fiscalización viene a ser la SUNAFIL (Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral).

La fiscalización a las labores que desarrollan los trabajadores es de suma importancia, toda vez que, es necesario que haya un control al poder de dirección que se le atribuye al empleador. Si ello es así, la fiscalización deberá por parte del Estado, porque si fuese una entidad de carácter privada no se puede confiar por el hecho de que podría ser corruptible.

2.2.2.2. Concepto

Nuestra normatividad de la materia de inspección laboral ha establecido lo que se entiende por Fiscalización Laboral. En ese sentido, se ha señalado que, “la Inspección de Trabajo es responsable de las funciones públicas de control del cumplimiento de las normas de socio laborales y la seguridad y salud en el trabajo, que requieren responsabilidades administrativas, además de orientar y asesorar técnicamente sobre estos temas”

La fiscalización laboral viene a ser una actividad que realiza el Estado, a través de una entidad encargada de dicha función (SUNAFIL), aunque no es la única entidad autorizada, toda vez que existe direcciones regionales encargadas de la supervisión del ámbito laboral de los trabajadores con la finalidad o el objetivo de cerciorarse de que las empresas sean del sector privado o del sector

público cumplan con las exigencias en materia social o de seguridad del trabajo por el hecho de que por disposición constitucional las normas.

Dentro de nuestra legislación, existen dos formas de fiscalización, el denominado inspección laboral con carácter programado y la inspección laboral por denuncia; cada uno de ellos surge como consecuencia de diferentes formas de planteamiento y por diferentes formas de que se pone en conocimiento los hechos frente a la autoridad competente en materia de fiscalización.

2.2.2.3. Enfoques de la fiscalización laboral

El control de las labores de los trabajadores debería de tener al otro lado del péndulo un peso en su favor, por el hecho de que, si el empleador realiza direccionamientos, gracias al poder de dirección, será necesario que haya una situación en el que deberán de ser fiscalizado por parte del Estado (ya sea a través de la SUNAFIL o de la Dirección Regional del Trabajo), para que se garantice que los trabajadores no están siendo maltratados.

Dentro de la doctrina, se ha señalado que las entidades encargadas de la fiscalización laboral deberían de enfocarse con mayor rigurosidad en contra de las empresas informales; razón por el cual, se ha señalado que sería fundamental que se haga un cambio del sistema de manera proactivo, basando sus fundamentos fundamentales en los siguientes:

El empleador deberá de ser una persona que tenga sensibilidad en cuanto haya la asignación de un espacio laboral; en consecuencia, deberá de brindarle un lugar de trabajo adecuado al trabajador;

“La Cultura de cumplimiento tiene que ser en este momento, porque necesitan saber que las reglas deben ser tomados con ellos, no sólo cuando son activadas en cualquier momento” (Ferrer, 2019)

Debería de haber un dialogo de manera concreta entre los representantes del sindicato y los trabajadores, toda vez que a través de ello se puede llegar a solucionar las problemáticas existentes en esa realidad.

Buscar la promoción a través de otras entidades estatales con la finalidad de que esto se convierta en algo multidisciplinario.

2.2.2.4. Influencia de la OIT en los cambios normativos e institucionales

En Latinoamérica la Organización Internacional del Trabajo ha jugado un papel fundamental en cuanto al fortalecimiento de la inspección laboral se ha tratado, toda vez que, las personas que prestan servicios de carácter personal deberán de ser protegidos por las normas laborales de carácter internacional como nacional enfocados propiamente al Derecho Laboral.

Uno de los proyectos más importantes que se ha tenido es el proyecto FORSAT que influyó de manera directa al fortalecimiento de la inspección laboral en el Perú. Ese proyecto surge como patrocinio del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España; y en el cual participaron los países de Ecuador, Perú y Bolivia. “a través de este proyecto de alcance generalizada, “tenía como objetivo dotar a las administraciones de trabajo de instrumentos de modernización y fortalecimiento institucional, para facilitar el diseño de políticas y la capacidad de gestión” (Cueto, 2019)

En ese sentido, a través de este proyecto se buscó dotar de protección a los trabajadores; y para ello, era necesario garantizar el derecho laboral de todos

los trabajadores, toda vez que no se podía pretender tener en cuenta la existencia de normativas enfocadas a la protección de derechos de los trabajadores cuando en realidad no se llega materializar dichos.

2.2.2.5. La complejidad de la función del inspector a partir de la Ley N ° 28806

Con la entrada en vigencia de la nueva Ley que ha regulado las funciones del inspector laboral, nos encontramos en que esta normatividad a brindado un conjunto de prerrogativas a los inspectores, pero con la peculiaridad de regular supuestos de que el cumplimiento de la normatividad laboral sea considerado como algo realmente complicado, toda vez que establecía la realización de análisis de manera riguroso en cuanto a las formalidades de la contratación.

Es por esa razón que, dentro de la doctrina, se ha establecido que las inspecciones laborales se enfocan sobre todo a la revisión de las formalidades, toda vez que no hacen un análisis minucioso del contenido sustancial de la contratación; en ese sentido, Cueto (2019) señala que, no se analiza el fondo del asunto, “porque revisaban cosas más formales, o sea se revisaban por ejemplo si el contrato tenía el sello de aprobación, se revisaba si habías presentado tal información al Ministerio del Trabajo, pero no se revisaba el fondo del contenido del contrato” (p. 71).

El inspector laboral cuenta con prerrogativas propias de su función, por ejemplo, la recopilación de información que fundamente su decisión final, sus decisiones que están enfocados en función a los informes técnicos y las demás actuaciones gozan de una presunción de veracidad; así lo ha establecido la normatividad que regula la materia sobre inspección laboral.

Siendo ello así, a través de Lima y otros departamentos, se ha podido apreciar que por los criterios facultativos de la normatividad que originó la inspección laboral, se ha llegado a demostrar que existe un conjunto de funciones que solo ellos pueden realizar para que a través de ello se pueda proteger de manera más efectiva a los trabajadores que prestan servicios personales ya sea a personas naturales o jurídicas.

2.2.2.6. Inspección laboral y los trabajos de las plataformas digitales

La inspección laboral y su relación con los trabajadores de las plataformas digitales, aun no encuentra un desarrollo doctrinario y jurisprudencial de manera estructura y amplia dentro de nuestro estado, toda vez que, al ser un instrumento relativamente nuevo, aún se resiste a desarrollarse en el aspecto teórico, incluso existiendo en la sociedad estas formas de contratación laboral.

Dentro de la doctrina, se ha señalado que, la SUNAFIL y los gobiernos regionales, a través de la dirección regional del trabajo se encuentran con prerrogativas destinadas a proteger los derechos de los trabajadores; razón por el cual, si es que llegan a recibir una denuncia por parte del trabajador de las plataformas digitales, si podrían apersonarse al lugar de su trabajo, para lo cual, deberán de cumplir con todas las diligencias posibles para poder llegar a inspeccionar al centro de trabajo sin que existe la posibilidad de que el empleador se ponga en Derecho.

Siendo ello así, el inspector laboral se encontrará en la imperiosa necesidad de poder determinar la relación laboral existente entre el trabajador de

las plataformas virtuales y las labores que este ha venido realizando en favor del empleador.

2.3. Bases filosóficas

John Locke unos de los filósofos contractualistas asumía que lo que se produce mediante el trabajo y el esfuerzo, debe ser protegido, de allí que el desarrollo de los trabajos cualquiera sea estos y producen riqueza, deben ser remuneradas adecuadamente.

En ese orden de cosas, la tecnología tiene un avance significativo, pero lo que no se puede permitir es que ciertas clases que tienen los instrumentos de trabajo y producción, no paguen a los que producen esa riqueza, el trabajador que con su mano de obra contribuye, debe tener la reciprocidad en sus remuneraciones y todos los conceptos que la ley prevé.

Gran parte de nosotros sabemos, que el hombre o la mujer está en constante preparación para avizorar lo que deviene en el futuro, que solo será posible si conoce el pasado glorioso sobre todo los aspectos, entre otros el avance ideológico - político y en las fauces de los derechos constitucionales que en más de una ocasión han sido dejados de lado y de allí que el ser humano ha pensado de qué manera puede y debe garantizar su existencia, vida, salud, por lo que llega a la conclusión que si un juez ordinario no atiende su petición, debe recurrir a una instancia superior de interpretación de la constitucionalidad.

En ese trajinar por la vida, no deja en ningún instante de estar determinado por la naturaleza y en su anhelado recorrido, se va suscitando hechos, algunas veces orientados por la licitud, que él y sus congéneres los permite, y en ocasiones cuando se presentan ilicitudes, como el no pago de los derechos laborales, amerita el rechazo.

El filósofo alemán Guillermo Dilthey (1833-1911) tiene la gentileza de conservar el don de la comprensión histórica, el entusiasmo estético, la inclinación hacia lo universal; él sabe apreciar el valor humano. En esta última, él siempre se ha preocupado ampliamente de cómo el ser humano en muchas oportunidades, no puede medir sus impulsos y se atreve hacer cosas y situaciones laborales para mejorar los recursos para una vida digna.

En el desarrollo del tiempo los humanos generan la construcción de un conjunto de experiencias en el pensamiento, en la creencia y valores con la finalidad de percibir la realidad circundante, actualizada o contextualizada, a ello aunado a la idea de que una actividad cotidiana del hombre, producción por su fuerza laboral, debe estar acorde a su naturaleza en cuanto a la contraprestación se refiere, siendo el derecho a un trabajo, un derecho de rango constitucional de acuerdo a los parámetros previstos en las normas laborales, debe acarrear tanto responsabilidades penales como administrativas, para ello debe intervenir el Ministerio de Trabajo y que en caso haya el incumplimiento de los derechos laborales, definitivamente deben ser indemnizados y no permitirse abusos o arbitrariedades.

Desde Locke, como defensor de la propiedad privada, adquirida con esfuerzo por el hombre debe ser protegida, por ende, el trabajo que se realiza de diferentes formas y modalidades requiere una adecuada protección y control, porque es la que produce riqueza para todos.

2.4. Definición de términos básicos

Contrato laboral

Se entiende por contrato laboral al acuerdo de voluntades existente entre el empleador y el trabajador, en el cual, el segundo de ellos se obliga a prestar servicios en favor del primero; y este se obliga a contra prestarle con un monto económico que comúnmente es dinero. Para estar frente de un contrato laboral, será necesario que haya la confluencia de tres elementos indispensables, los cuales son: a) subordinación; b) remuneración; y, c) prestación personal de servicios. Si se aprecia la concurrencia de estos tres elementos, se puede determinar la existencia de una relación laboral, toda vez que el principio de primacía de la realidad hará posible su desnaturalización.

Derecho laboral

El Derecho Laboral es una rama del Derecho Social, que está compuesto por un conjunto de normas, principios, reglas y disposiciones que están enfocados a la protección de las personas que prestan servicios, los cuales son los trabajadores; esta normatividad tiene por finalidad equilibrar el péndulo entre el trabajador y el empleador, toda vez que el segundo de ellos cuenta con un conjunto de posibilidades que someten al primero, por el hecho de que la normatividad le establece el reconocimiento del poder de dirección.

Derecho fundamental

A los derechos que le son propios a las personas por su sola condición de tal, se conoce como derechos fundamentales. Estos derechos complementan a la dignidad de las personas y por su importancia se encuentran regulados dentro de la Constitución Política del Perú, en los artículos 1°, 2° y 3°. Pero, fuera de su regulación en los artículos mencionados, estos encuentran importancia por garantizar la vida de manera plena de las personas porque se relaciona de manera directa con la dignidad.

Empleador

El empleador es el sujeto activo de la relación laboral. De igual forma se puede concebir como la persona en cuyo favor, el trabajador realiza las labores encaminadas a la prestación de servicios.

Flexibilización laboral

A los supuestos por los cuales se restringe los derechos de los trabajadores se le denomina como flexibilización laboral. Esto por el hecho de que la normatividad a cada día más les brinda mayores posibilidades a los empleadores y con ello restringe los derechos de los trabajadores.

Inspección laboral

La inspección laboral se manifiesta a través de las labores que realiza la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral y las Direcciones Regionales de Trabajo; y, se manifiesta a través de las acciones encaminadas a supervisar el centro de trabajo en el cual se desarrolla el trabajador.

Relación laboral

Al nexo existente entre el trabajador y el empleador, se le denomina relación laboral. Esta relación laboral surge como consecuencia de un contrato laboral, en el cual existe una confluencia de elementos, los cuales son: a) prestación personal de servicios; b) remuneración; y, c) subordinación.

Plataformas digitales de trabajo

Las plataformas digitales son aplicaciones o programas que han surgido en las últimas dos décadas del presente siglo; que han modificado la forma tradicional de prestar servicios en un lugar determinado.

2.5. Formulación de la hipótesis:

2.5.1. Hipótesis general

El reconocimiento del trabajo en plataformas digitales se relaciona significativamente con la efectividad de las inspecciones laborales en Huacho en el año 2020.

2.5.2. Hipotesis específicas

H.E.1 El derecho constitucional al trabajo se relaciona significativamente con el reconocimiento a la actividad laboral a través de las plataformas digitales en Huacho en el año 2020.

H.E.1 El reconocimiento del derecho constitucional al trabajo se relaciona con la efectividad de las inspecciones laborales en Huacho en el año 2020.

H.E.3 La dación de normas legales se relaciona significativamente con la actividad laboral a través de las plataformas digitales en Huacho en el año 2020.

2.6. Operacionalización de variables e indicadores

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
-----------------	----------------------------------	-----------------------------------	--------------------	--------------------

<p style="text-align: center;">VI</p> <p style="text-align: center;">EL RECONOCIMIENTO DEL TRABAJO EN PLATAFORMAS DIGITALES</p>	<p>Las plataformas virtuales juegan un rol o papel fundamental en cuanto ampliación de servicios o bienes se trata, por un lado, permite que haya mayor tráfico de comercio y un lugar en el cual se pueda conseguir dichos bienes o servicios; por otro lado, también permite que haya un incremento en la producción y comercialización de bienes y servicios, toda vez que, también se constituye en un buen aliciente para poder emprender como pequeño o microempresario. (Bustamante, 2019, p. 65).</p>	<p>La actividad laboral en las últimas décadas, especialmente en este último año, se ha trasladado al ámbito remoto, distintas plataformas se utilizan para su aplicación, razón por la que amerita legislar sobre el particular.</p>	<p>-Teletrabajo</p> <p>-Trabajo remoto</p> <p>-Medios virtuales</p>	<p>Trabajo a distancia</p> <p>Productividad para Trabajar de Forma Remota</p> <p>Herramientas de trabajo</p>
<p style="text-align: center;">V2</p> <p style="text-align: center;">LA EFECTIVIDAD DE LAS INSPECCIONES LABORALES</p>	<p>Si bien es cierto que los avances de la tecnología permiten que haya una mejor y eficiente forma de prestación de servicios; pero, ello mismo puede llegar a vulnerar los derechos laborales de las personas si es que los empleadores deciden hacer un mal uso de las facultades que</p>	<p>El estado ha previsto las inspecciones laborales a distintos centros de trabajo, sin embargo, se muestran incapaces, las entidades inspectoras para desarrollar su labor en la inspección del trabajo remoto</p>	<p>Fiscalización laboral</p> <p>- Infracciones laborales</p>	<p><i>Control periódico</i></p> <p>- <i>Contravenciones laborales del empleador</i></p>

	<p>ellos poseen. La vulneración de los derechos de los trabajadores puede surgir como consecuencia de la existencia de “producto de una mayor conjunción entre el trabajo descentralizado y la individualización del trabajador” (Gamarra, 2019).</p>	<p>a través de diferentes fuentes o plataformas, lo cual advierte que hay ineficiencias e ineficacia en esta labor.</p>	<p>-Sistemas de inspección</p>	<p><i>Responsabilidad y sanciones</i></p> <p><i>Principios y ordenadores</i></p>
--	---	---	--------------------------------	--

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. Diseño Metodológico

3.1.1. Tipo

El presente proyecto de tesis ha sido elaborado siguiendo una finalidad, evaluar los problemas y limitaciones que se suscitan en la realización de trabajos mediante las plataformas virtuales y los derechos laborales que podrían ser vulnerados por falta de control y fiscalización, especialmente en los tiempos actuales de pandemia que ha obligado a muchos a desarrollar un trabajo virtual. Así entonces, el presente estudio, cumple con las características suficientes para ser calificado como una investigación de tipo **CORRELACIONAL**; por cuanto no hay dependencia de las variables de trabajo y es de corte **TRANSVERSAL** siendo que los datos de la realidad se han tomado en un solo momento año 2020 en Huacho en la cual hemos encontrado el problema y planteado las alternativas de solución. Es en este contexto, que el presente estudio desde el ámbito del Derecho, es una investigación. **APLICADA**, ya que busca resolver la situación problemática descrita a nivel de las variables de estudio en referencia, en el extremo que se observen de manera integral reconocimiento del trabajo en plataformas digitales y la efectividad de las inspecciones laborales. Adicionalmente, es menester referir que: “El fenómeno jurídico cuenta hasta con cuatro dimensiones bien definidas como son el hecho normativo, el hecho social, el hecho histórico y el aspecto valorativo” (Tantaleán, 2016, p. 01). Es en este

contexto, que el presente estudio desde el ámbito del Derecho, es una investigación. **SOCIO-JURÍDICA**, ello a consecuencia que estudia la funcionalidad del derecho objetivo prescrita en diferentes normativas legales, pero ninguna para un trabajo virtual, por ende, no hay un control efectivo, es decir, no hay efectividad de las inspecciones laborales.

3.1.2. Enfoque

El enfoque de la investigación es cualitativo y cuantitativo (mixto) debido a que por un lado se analizará una realidad, las teorías, enfoque de los distintos tratadistas y a la vez se utilizará la recolección y análisis de datos para la demostración del establecimiento de los objetivos tanto general como los específicos y por otro lado es cuantitativa, debido a la mediación numérica, el conteo y frecuentemente el uso de la estadística para analizar si existen un control y fiscalización del respeto y cumplimiento de los derechos laborales para la realización del trabajo virtual en estos tiempos de pandemia.

3.1.3. Método

En relación al presente extremo, cabe indicar lo siguiente: “Es el itinerario sistemático para conseguir un objetivo” (Solís, 2008, p. 65). Aunado a lo expresado el maestro Lino, (2010, p.87) nos dice: “Es el conglomerado de procedimientos para crear conocimiento científico”. En este orden de ideas, los métodos utilizados son los siguientes:

a) EL MÉTODO LÓGICO DEDUCTIVO

Toda vez que, desde la realización del trabajo a través de plataformas virtuales y la observación de la falta de efectividad en la inspección de su desarrollo.

b) **EL MÉTODO INDUCTIVO**

Expresado en que la información recopilada constituye un dato objeto de análisis, el cual parte de un hecho específico a conclusiones generales en el ámbito laboral.

c) **EL MÉTODO EXPERIMENTAL**

A consecuencia que, mediante la utilización de la estadística, se demostrara el nivel de relación o no, entre las variables identificadas que como dos (bivariable)

d) **EL MÉTODO EXEGÉTICO**

Toda vez que se empleó, con el propósito de efectuar una interpretación sistemática de nuestra Carta Magna actual, respecto a los derechos laborales.

3.2. Población y Muestra

3.2.1. Población

La población materia de estudio se basa en los siguientes instrumentos:

PERSONAS

La aplicación de los métodos y técnicas de investigación señalados nos permitieron recopilar la información necesaria para los efectos de contrastar la hipótesis planteada; en ese sentido la población a estudiar se encuentra conformada por trabajadores, abogados especialistas en derecho laboral y usuarios que en total suman 823 personas.

3.2.2. Muestra

La muestra está conformada por el porcentaje estadístico necesario que permita establecer una visión de la problemática planteada, siendo que la población numericamente está compuesta por 823 y la muestra por 86 personas, pero que supera las 100 personas alcanza la población infinita, siendo entonces aplicable la siguiente fórmula estadística.

CONFIABILIDAD

FORMULACIÓN

A partir de las varianzas, el alfa de Cronbach se calcula así:

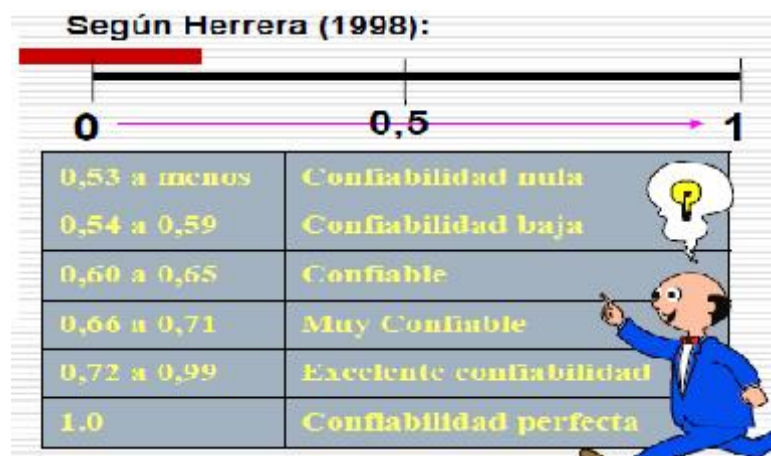
$$\alpha = \left[\frac{K}{K - 1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^K S_i^2}{S_t^2} \right],$$

donde

S_i^2 es la varianza del ítem i ,

S_t^2 es la varianza de la suma de todos los ítems y

K es el número de preguntas o ítems.



Midiendo los ítems de la variable El reconocimiento del trabajo en plataformas digitales

Tabla 1. Estadístico de fiabilidad Alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,632	08

Fuente: Datos estadísticos procesados

Midiendo los ítems de la variable La efectividad de las inspecciones laborales

Tabla 2. Estadístico de fiabilidad Alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,434	08

3.3. Técnicas de recolección de datos

Respecto a las técnicas, existe un conjunto enorme, describiendo las que se aplicarán:

- a) **Encuestas:** Este instrumento cuenta con un cuestionario de preguntas en número de 17 (diecisiete), obtenidas de los ítems de la Operacionalización de variables tal como se desprende del anexo 01 del trabajo.
- b) **Análisis documental:** Análisis doctrinario de las diversas referencias bibliográficas, tres expedientes judiciales, así como de la jurisprudencia existente.
- c) **Uso de Internet:** se recurre a ellos con el propósito de obtener datos e información teórico-científica recientes en relación a la problemática de esta investigación: inspecciones laborales del trabajo en plataformas virtuales.

La observación, que viene a constituirse en una de las más importantes para la investigación social y en el presente caso, derecho se incluye en la

investigación social y, por otro lado, tenemos la técnica de la lista de cotejo, instrumento que nos permite establecer un conjunto de datos que se recogen con esta investigación y se confrontan con los que se tienen de investigaciones pasadas. Estos se aplicarán a una muestra conformada por:

- Especialistas en derecho laboral
- Especialistas en derecho y constitucional.
- Jueces laboralistas y constitucionalistas.
- Fiscales.
- Funcionarios administrativos.
- Estudiantes

3.4. Técnicas para el Procesamiento de la Información

El procesamiento de datos se realizará teniendo en cuenta:

Método del tanteo; el que se utiliza principalmente para muestras sencillas y poco complejas ya que tenemos solo 83 encuestados por lo que se toma en cuenta un reducido número de personas, pero siempre considerando la población que sobrepasa las 100 personas, por lo que se aplicó la fórmula estadística cuyo resultado aparece en esta investigación.

CAPITULO IV

RESULTADOS

4.1 Análisis descriptivos de los resultados

Tabla 3: *Teletrabajo*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Si	69	76,7	76,7	76,7
No	20	22,2	22,2	98,9
No sabe	1	1,1	1,1	100,0
Total	90	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los pobladores de la Corte Superior de Justicia de Huaura 2020

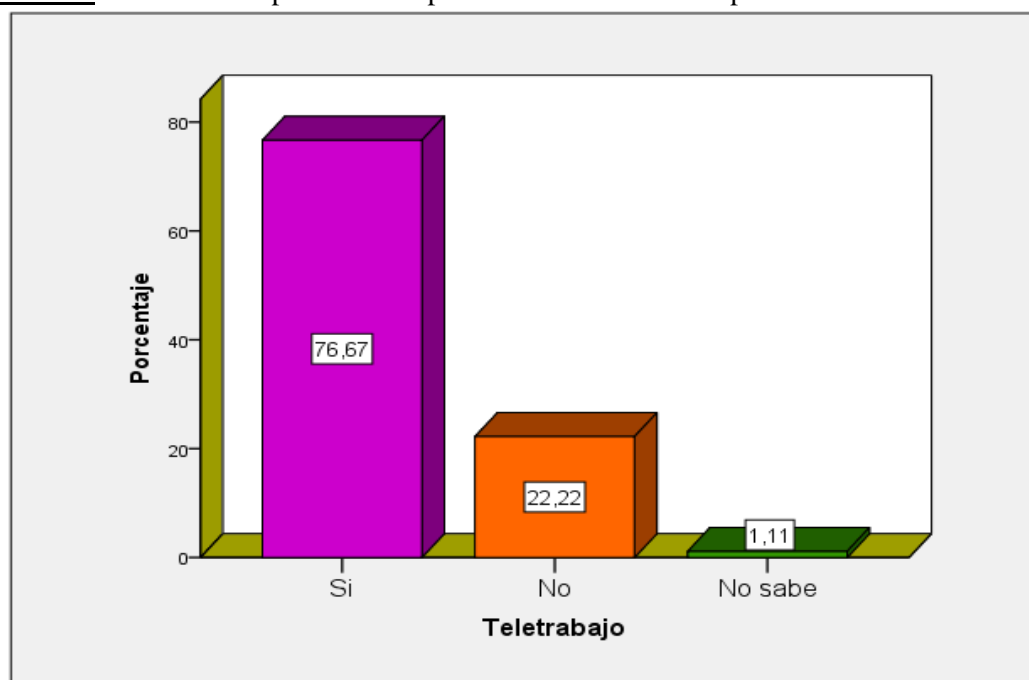
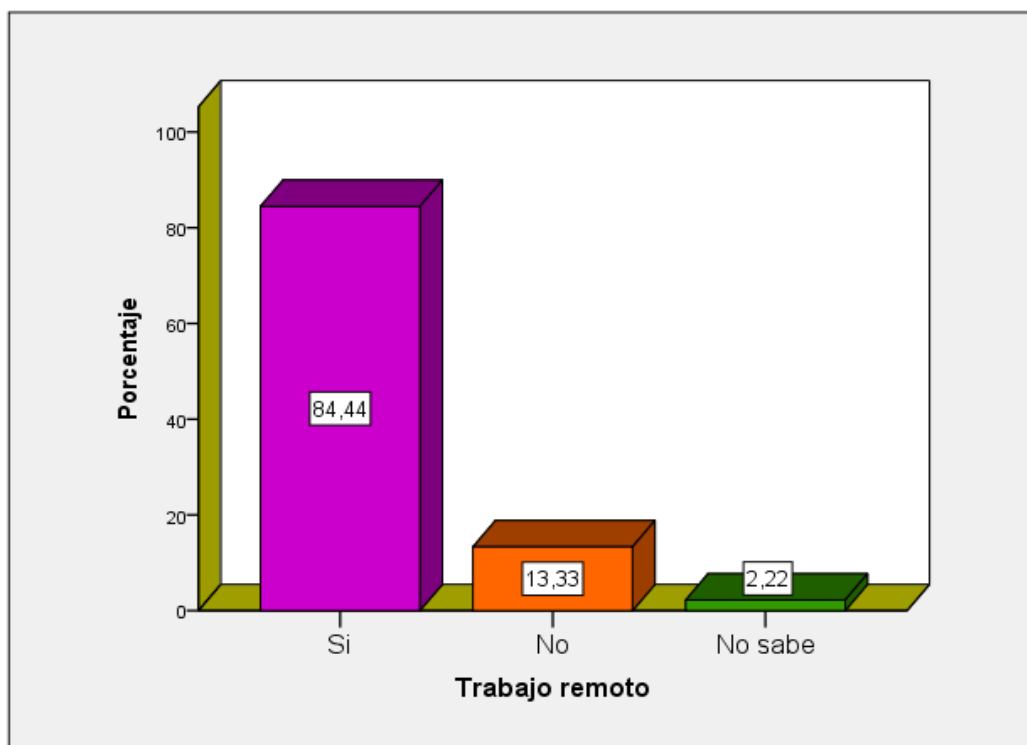


Figura 1: *Distribución de porcentaje de la variable Teletrabajo*

De la tabla 3 y figura 1 se observa que el 76,67% de los pobladores del distrito Judicial de Huaura que fueron encuestados ubican en el nivel Si a la variable Teletrabajo, el 22,22% la muestran en un nivel No y un 1,11% la sitúan en el nivel No sabe.

Tabla 4: *Trabajo remoto*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	76	84,4	84,4
	No	12	13,3	97,8
	No sabe	2	2,2	100,0
Total	90	100,0	100,0	

Fuente: Ídem.**Figura 2:** *Distribución de porcentaje de la variable Trabajo remoto*

De la tabla 4 y figura 2 se observa que el 84,44% de los pobladores del distrito Judicial de Huaura que fueron encuestados ubican en el nivel Si a la dimensión Trabajo remoto, el 13,33% la muestran en un nivel No y un 2,22% la sitúan en el nivel No sabe.

Tabla 5: *Medios virtuales*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	36	40,0	40,0
	No	49	54,4	94,4

No sabe	5	5,6	5,6	100,0
Total	90	100,0	100,0	

Fuente: Ídem.

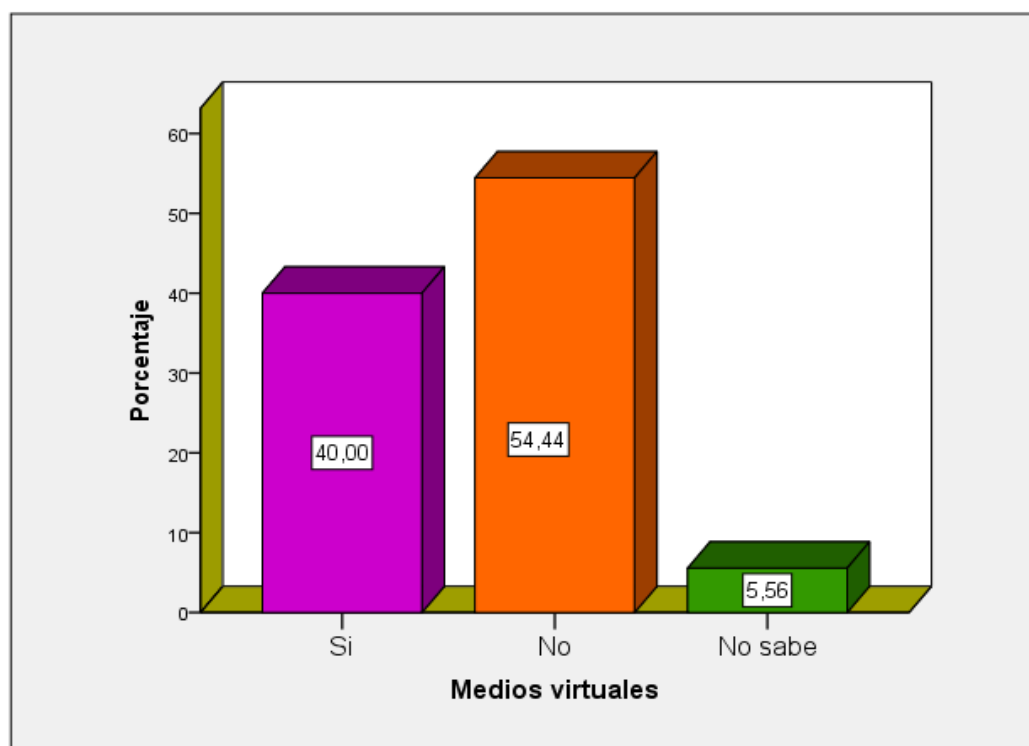


Figura 3: Distribución de porcentaje de la variable Medios virtuales

De la tabla 5 y figura 3 se observa que el 54,44 de los pobladores del distrito Judicial de Huaura que fueron encuestados ubican en el nivel No a la dimensión Medios virtuales, el 40,00% la muestran en un nivel Si y un 5,56% la sitúan en el nivel No sabe.

Tabla 6: Fiscalización laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	86	95,6	95,6
	No	2	2,2	97,8
	No sabe	2	2,2	100,0
Total	90	100,0	100,0	

Fuente: Ídem.

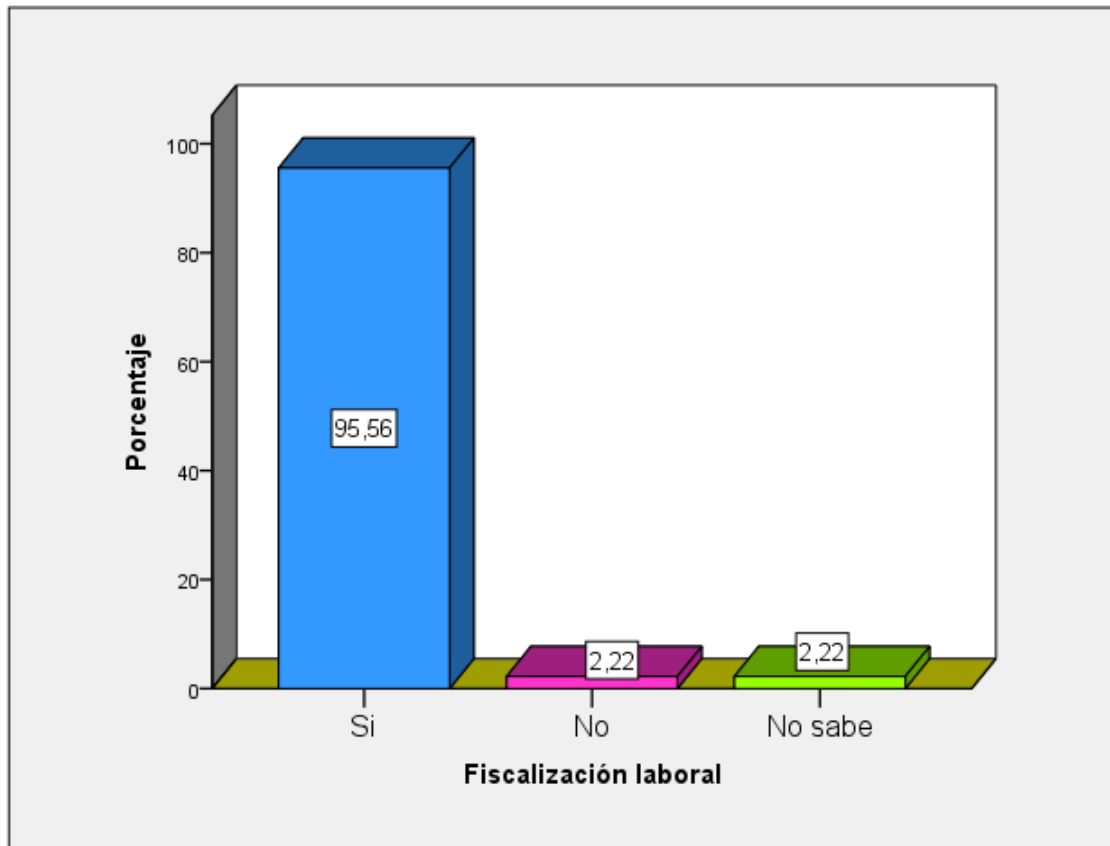


Figura 4: Distribución de porcentaje de la variable Fiscalización laboral

De la tabla 6 y figura 4 se observa que el 95,56% de los pobladores del distrito Judicial de Huaura que fueron encuestados ubican en el nivel Si a la dimensión Fiscalización laboral, el 2,22% la muestran en un nivel No y un 2,22% la sitúan en el nivel No sabe.

Tabla 7: Infracciones Laborales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Si	60	66,7	66,7	66,7
No	22	24,4	24,4	91,1
No sabe	8	8,9	8,9	100,0
Total	90	100,0	100,0	

Fuente: Ídem.

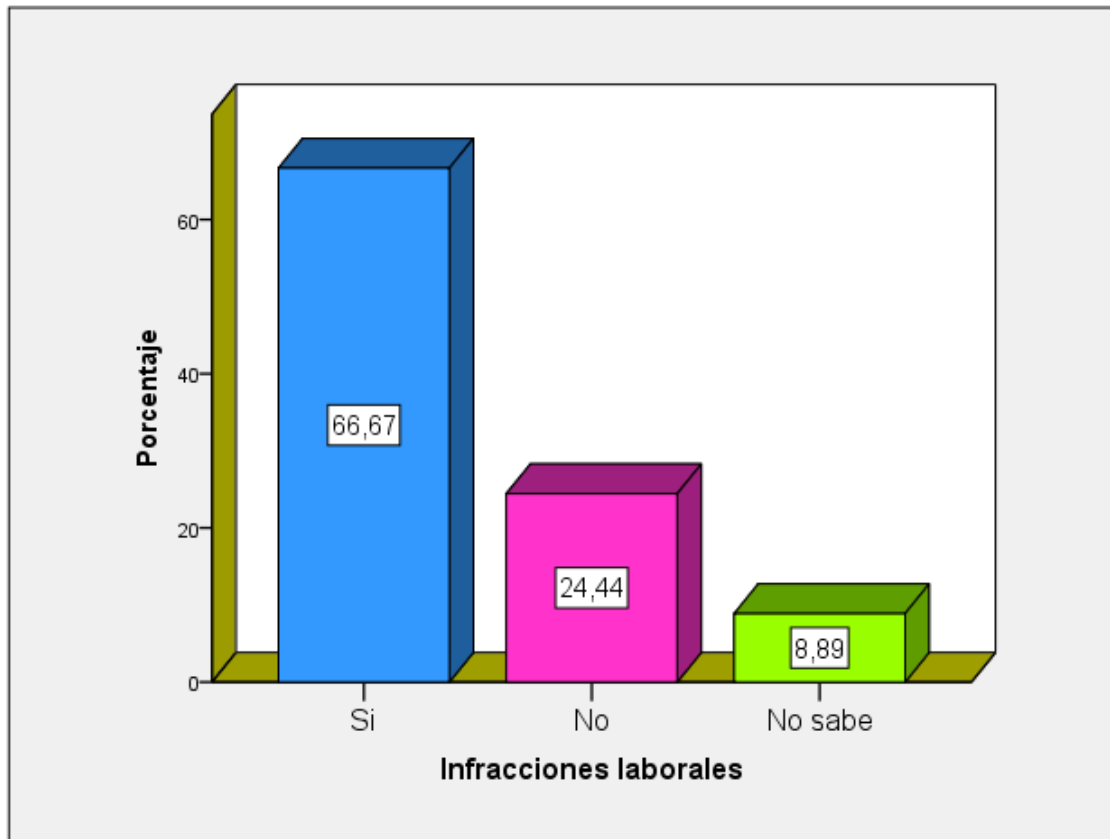


Figura 5: Distribución de porcentaje de la variable *Infracciones laborales*

De la tabla 7 y figura 5 se observa que el 66,67% de los pobladores del distrito Judicial de Huaura que fueron encuestados la ubican en el nivel Si a la variable Infracciones laborales, el 24,44% la muestran en un nivel No y un 8,89% la sitúan en el nivel No sabe.

Tabla 8: *Sistemas de inspección*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Si	55	61,1	61,1	61,1
No	33	36,7	36,7	97,8
No sabe	2	2,2	2,2	100,0
Total	90	100,0	100,0	

Fuente: Ídem.

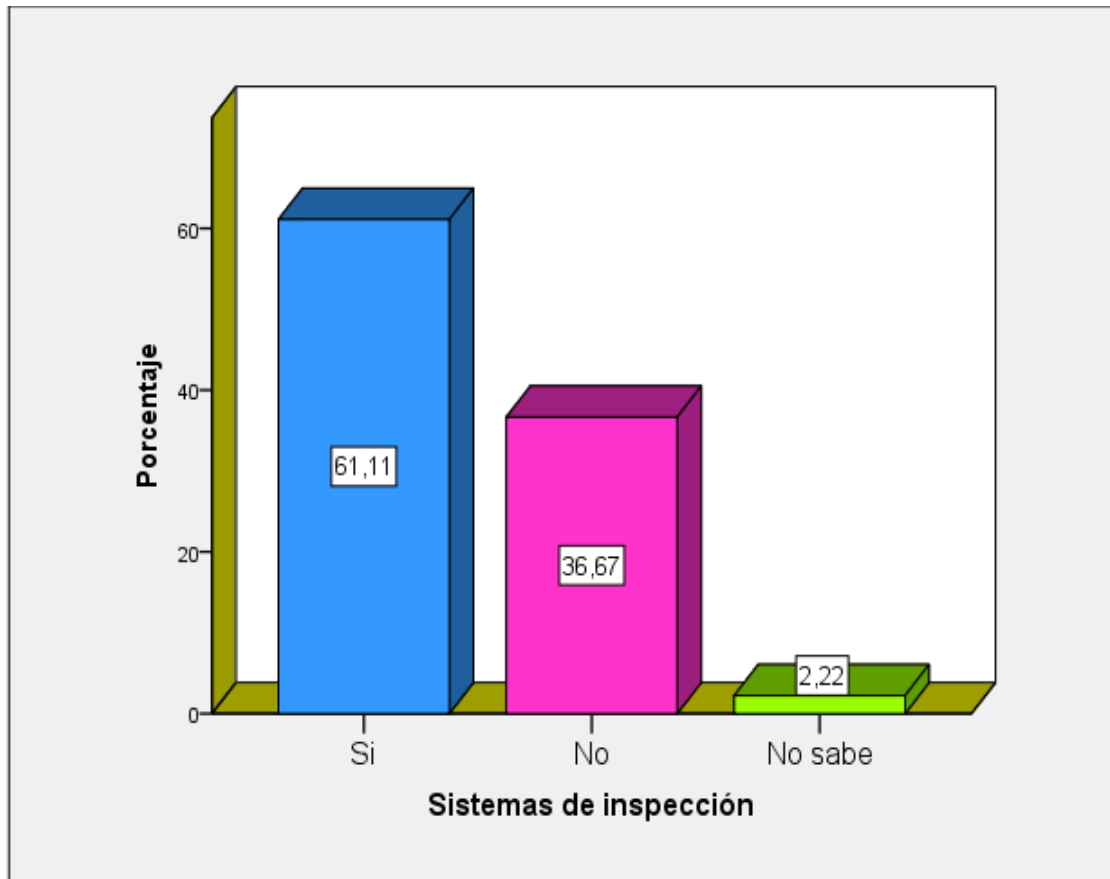


Figura 6: *Distribución de porcentaje de la variable Sistema de inspección*

De la tabla 8 y figura 6 se observa que el 61,11% de los pobladores del distrito Judicial de Huaura que fueron encuestados ubican en el nivel Si a la dimensión Sistemas de inspección, el 36,67% la muestran en un nivel No y un 2,22% la sitúan en el nivel No sabe.

4.2 Prueba de Normalidad

Tabla 9:

Prueba de bondad de ajuste de Kolmogorov-Smirnov

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
El reconocimiento del trabajo en plataformas digitales	,232	90	,000
Teletrabajo	,253	90	,000
Trabajo remoto	,227	90	,000
Medios virtuales	,322	90	,000
La efectividad de las inspecciones laborales	,159	90	,000
Fiscalización laboral	,248	90	,000
Infracciones laborales	,286	90	,000
Sistemas de inspección	,184	90	,000

Nota. Corrección de significación de Lilliefors

Por otra parte, la tabla N° 9, muestra los resultados de la prueba de normalidad aplicada a las dimensiones de cada variable, donde se puede evidenciar que se ha aplicado la prueba de bondad de ajuste de Kolmogorov-Smirnov, por tener una población mayor a 50 y observando que se determinaran correlaciones entre variables y dimensiones con puntajes que se aproximan a una distribución anormal, por ello, la prueba estadística a usarse deberá ser no paramétrica: Prueba de Rho Spearman.

4.3 Contrastación de hipótesis

4.3.1 Hipótesis general

H_a: El reconocimiento del trabajo en plataformas digitales se relaciona significativamente con la efectividad de las inspecciones laborales en Huacho en el año 2020.

H₀: El reconocimiento del trabajo en plataformas digitales no se relaciona significativamente con la efectividad de las inspecciones laborales en Huacho en el año 2020.

Tabla 10:

El reconocimiento del trabajo en plataformas digitales y La efectividad de las inspecciones laborales

			Correlaciones	
			El reconocimiento del trabajo en plataformas digitales	La efectividad de las inspecciones laborales
Rho de Spearman	El reconocimiento del trabajo en plataformas digitales	Coeficiente de correlación	1,000	,289**
		Sig. (bilateral)		,006
		N	90	90
	La efectividad de las inspecciones laborales	Coeficiente de correlación	,289**	1,000
		Sig. (bilateral)	,006	
		N	90	90

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

La tabla 10 exhibe la Rho de Spearman = ,289, con un sig.(bilateral)= ,006 < 0,01 la cual permite aceptar la hipótesis alternativa y refutar la nula. Por ello se concluye que existe relación significativa entre El reconocimiento del trabajo en plataformas digitales y La efectividad de las inspecciones laborales en la Corte Superior de Justicia de Huaura, año 2020. La correlación es de una magnitud buena.

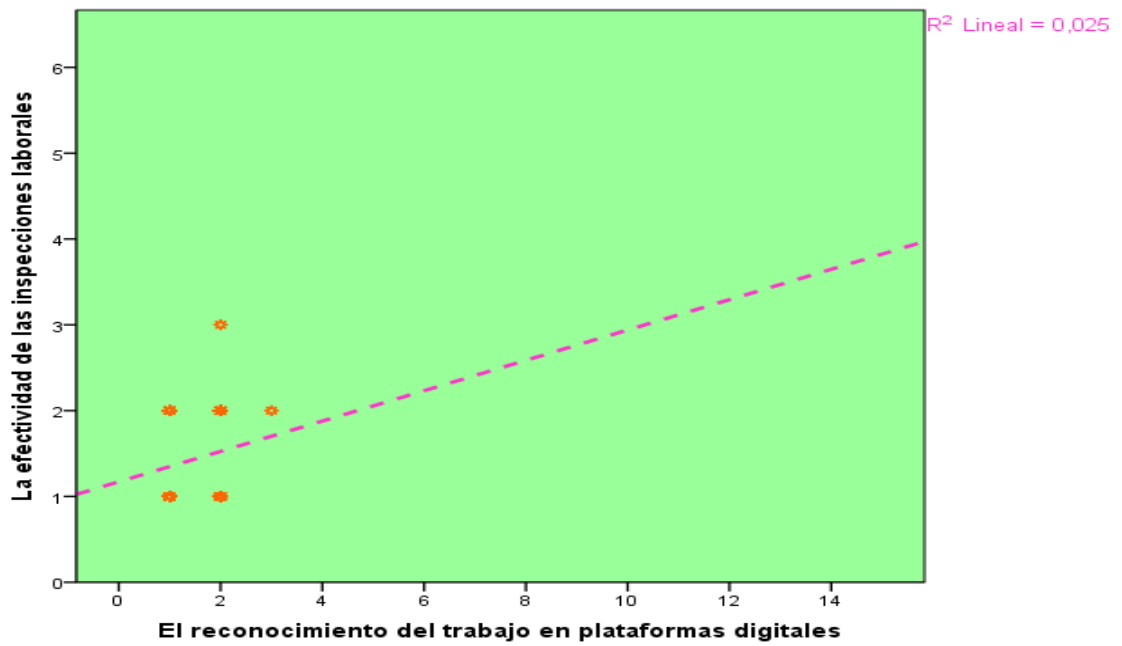


Figura 7 El reconocimiento del trabajo en plataformas digitales y La efectividad de las inspecciones laborales

4.3.2 Hipótesis especial 1

H_a: El derecho constitucional al trabajo se relaciona significativamente con el reconocimiento a la actividad laboral a través de las plataformas digitales en Huacho en el año 2020.

H₀: El derecho constitucional al trabajo no se relaciona significativamente con el reconocimiento a la actividad laboral a través de las plataformas digitales en Huacho en el año 2020.

Tabla 11:*La efectividad de las inspecciones laborales y Trabajo remoto*

		Correlaciones	
		La efectividad de las inspecciones laborales	
		las inspecciones laborales	Trabajo remoto
Rho de Spearman	La efectividad de las inspecciones laborales	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 90
	Trabajo remoto	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,244* 1,000 ,020 90
			,244* ,020 90
			,244* ,020 90

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

La tabla 11 exhibe la Rho de Spearman = ,244, con un sig.(bilateral)= ,020 < 0,05 la cual permite aceptar la hipótesis alternativa y refutar la nula. Por ello se concluye que existe relación significativa entre La efectividad de las inspecciones laborales y Trabajo remoto, en la Corte Superior de Justicia de Huaura, año 2020. La correlación es de una magnitud buena.

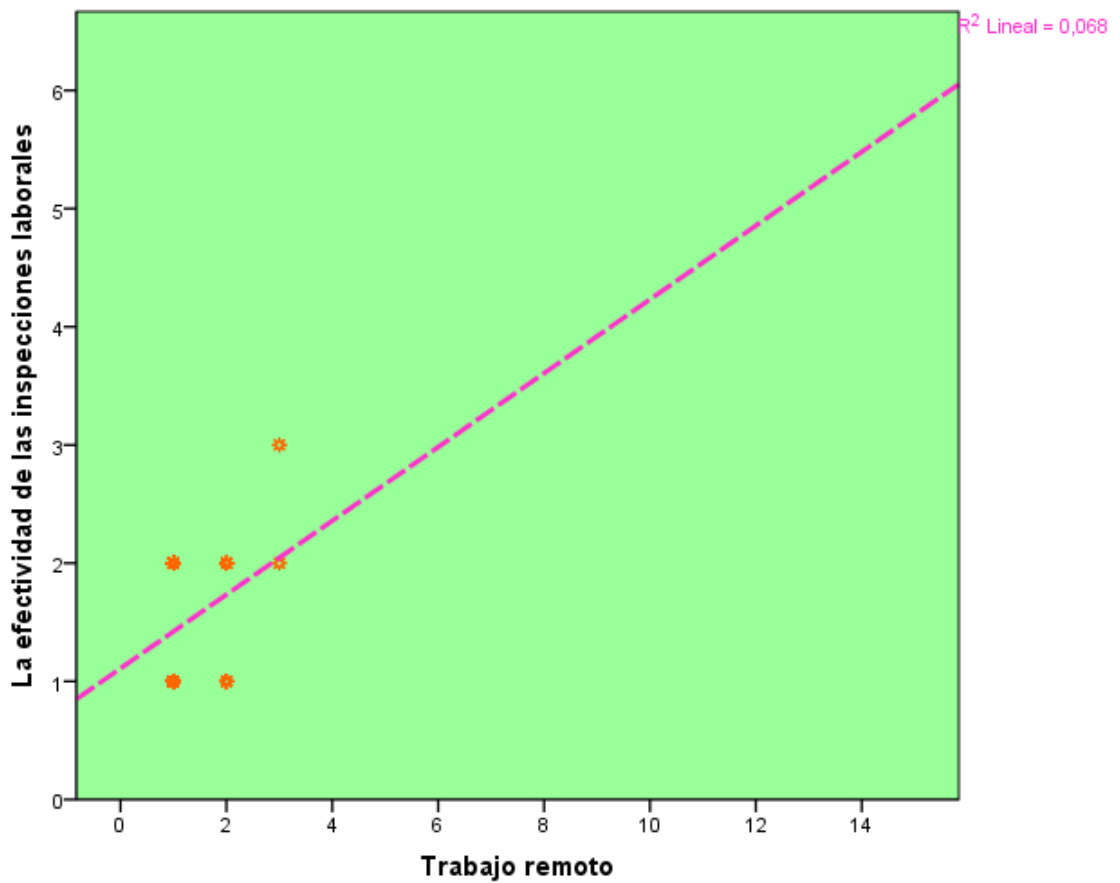


Figura 8 La efectividad de las inspecciones laborales y Trabajo remoto

4.3.3 Hipótesis especial 2

H_a: El reconocimiento del derecho constitucional al trabajo se relaciona con la efectividad de las inspecciones laborales en Huacho en el año 2020.

H₀: El reconocimiento del derecho constitucional al trabajo no se relaciona con la efectividad de las inspecciones laborales en Huacho en el año 2020.

Tabla 12:

La efectividad de las inspecciones laborales y Medios virtuales

			Correlaciones	
			La efectividad de las inspecciones laborales	
			laborales	Medios virtuales
Rho de Spearman	La efectividad de las inspecciones laborales	Coefficiente de correlación	1,000	,359**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	90	90
	Medios virtuales	Coefficiente de correlación	,359**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	90	90

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

La tabla 12 exhibe la Rho de Spearman = ,359, con un sig.(bilateral)= ,001 < 0,01 la cual permite aceptar la hipótesis alternativa y refutar la nula. Por ello se concluye que existe relación significativa entre La efectividad de las inspecciones laborales y Medios virtuales, en la Corte Superior de Justicia de Huaura, año 2020. La correlación es de una magnitud buena.

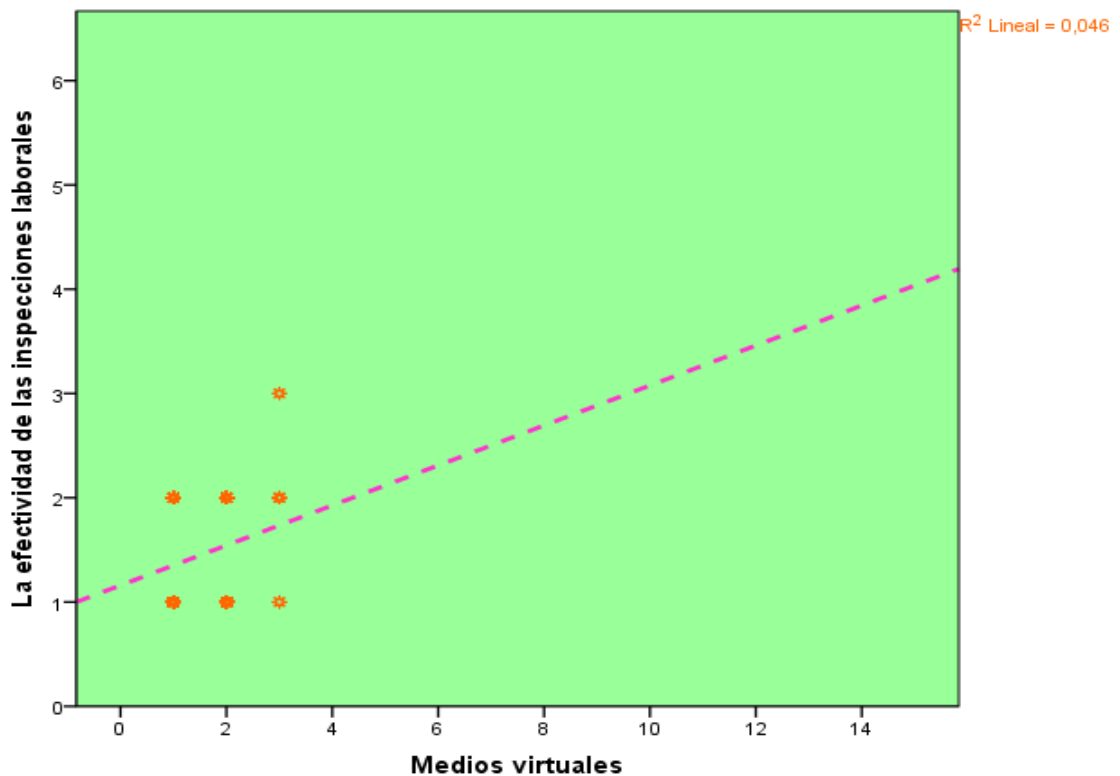


Figura 9 La efectividad de las inspecciones laborales y Medios virtuales

4.3.4 Hipótesis especial 3

H_a: La dación de normas legales se relaciona significativamente con la actividad laboral a través de las plataformas digitales en Huacho en el año 2020.

H₀: La dación de normas legales no se relaciona significativamente con la actividad laboral a través de las plataformas digitales en Huacho en el año 2020.

Tabla 13:

El reconocimiento del trabajo en plataformas digitales e Infracciones laborales

		Correlaciones		
		El reconocimiento del trabajo en plataformas digitales		Infracciones laborales
Rho de Spearman	El reconocimiento del trabajo en plataformas digitales	Coeficiente de correlación	1,000	,212*
		Sig. (bilateral)	.	,212*
		N	90	90
	Infracciones laborales	Coeficiente de correlación	,212*	1,000
		Sig. (bilateral)	,045	.
		N	90	90

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

La tabla 13 exhibe la Rho de Spearman = ,212, con un sig.(bilateral)= ,045 < 0,05 la cual permite aceptar la hipótesis alternativa y refutar la nula. Por ello se concluye que existe relación significativa entre El reconocimiento del trabajo en plataformas digitales e Infracciones laborales, en la Corte Superior de Justicia de Huaura, año 2020. La correlación es de una magnitud buena.

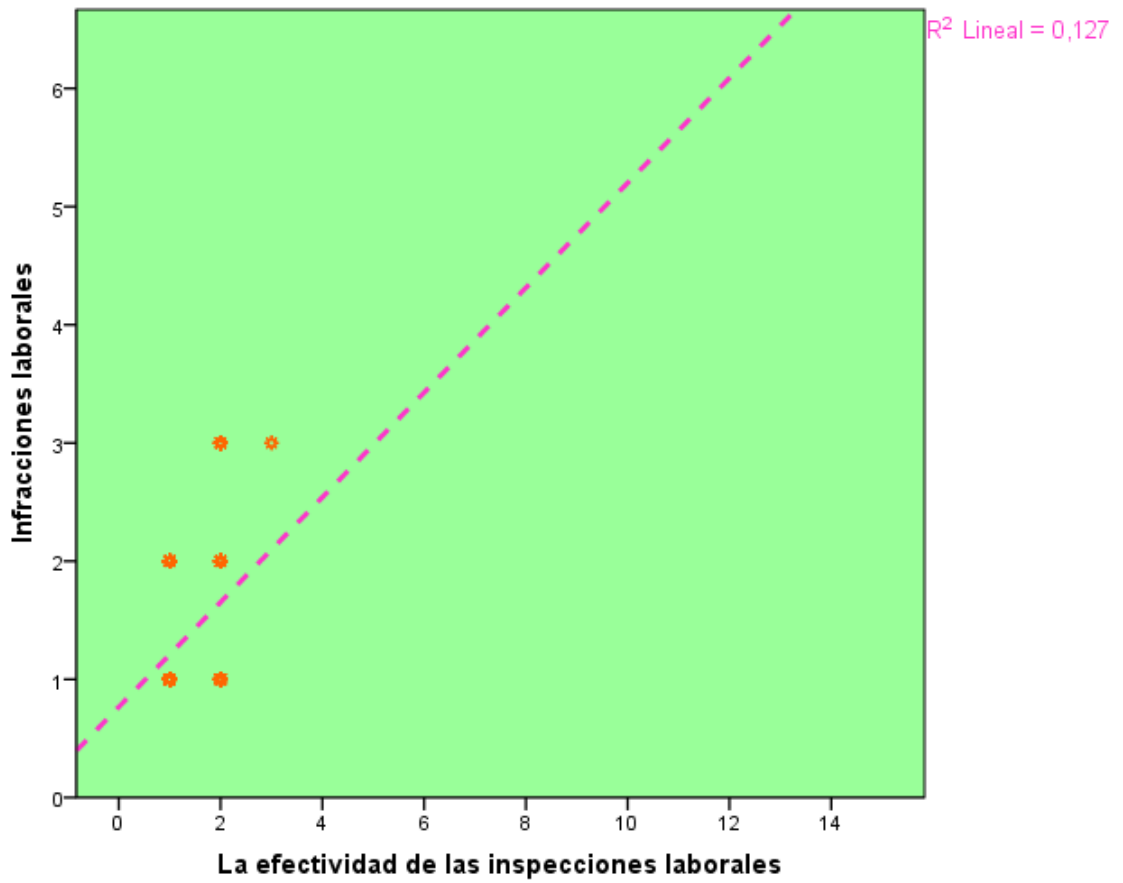


Figura 10 El reconocimiento del trabajo en plataformas digitales e Infracciones laborales

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1 Discusión

En esta parte de la investigación, debemos confrontar y correlacionar las investigaciones realizadas a nivel internacional, las mismas que se relacionan con nuestro trabajo, como primer antecedente de investigación internacional, tenemos la tesis de Quintero (2019) intitulada *plataformas digitales de economía colaborativa y su impacto en el mercado tradicional de servicios: caso Uber Colombia*, que llegó, entre otros, a las siguientes conclusiones, en la actualidad, podemos apreciar que las plataformas digitales representan un adelanto dentro de la tecnología internacional; razón por el cual será necesario que haya una buena regulación a través de las normas internacionales y nacionales, en Colombia el trabajo a través de las plataformas digitales, las economías de colaboración han aumentado y van a permitir que los ciudadanos puedan realizar negociaciones de manera más efectiva por el hecho de que no recurrirán a los establecimientos comerciales con la finalidad de adquirir un producto; pero, la regulación laboral se aprecia un poco complicado, estas negociaciones no siempre han sido de beneficio para el trabajador, entonces hay la necesidad de legislar sobre el trabajo mediante las plataformas digitales.

A nivel nacional, como un antecedente tenemos la tesis de Bustamante (2019), titulada *análisis de la configuración estructural de la relación jurídica en los servicios prestados a través de plataformas virtuales: entre la laboralidad y régimen civil*, presentada para obtener el título de Abogado a la Facultad de

Derecho de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, lo cual llega la siguiente conclusión, la plataforma virtual es un medio para materializar la economía colaborativa, siendo que ofrecen sus bases de datos a los usuarios suscritos, por lo que presta un determinado servicio, lo cual actúa como un punto medio entre un ofertante y demandante, a fin de realizar un intercambio económico. La plataforma virtual en su incorporación en el mercado ha llegado a tener un éxito mayor en el Perú: como Cafiby en el sector transporte o Glovo que realizan repartos de alimentos a domicilio, el asunto es que, al no haber una ley para regular las actividades laborales a través de estos medios, tampoco fiscalizarlos se puede estar vulnerando derechos laborales y perjudicando a los trabajadores especialmente del sector privado.

En este caso según los resultados obtenidos para nuestra investigación frente a la pregunta si el reconocimiento del trabajo en plataformas digitales se relaciona significativamente con la efectividad de las inspecciones laborales en Huacho en el año 2020, este resultado se tiene de acuerdo a la interpretación de la tabla 10, donde se exhibe la Rho de Spearman = ,289, con un sig.(bilateral)= ,006 < 0,01 la cual permite aceptar la hipótesis alternativa y refutar la nula. Por ello se concluye que existe relación significativa entre El reconocimiento del trabajo en plataformas digitales y La efectividad de las inspecciones laborales en la Corte Superior de Justicia de Huaura, año 2020. La correlación es de una magnitud buena

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones

Primero: Existe relación significativa entre El reconocimiento del trabajo en plataformas digitales y La efectividad de las inspecciones laborales en la Corte Superior de Justicia de Huaura, año 2020. La correlación es de una magnitud buena, así se desprende de la tabla 10 donde se exhibe la Rho de Spearman = ,289, con un sig.(bilateral)= ,006 < 0,01 la cual permite aceptar la hipótesis alternativa y rechazar la nula.

Segundo: Existe magnitud buena entre la efectividad de las inspecciones laborales y Trabajo remoto, en la Corte Superior de Justicia de Huaura, año 2020, así se desprende de la tabla 11 exhibe la Rho de Spearman = ,244, con un sig.(bilateral)= ,020 < 0,05 la cual permite aceptar la hipótesis alternativa y refutar la nula.

Tercero: Existe relación significativa entre la efectividad de las inspecciones laborales y Medios virtuales, así queda demostrado según la tabla 12 que exhibe la Rho de Spearman = ,359, con un sig.(bilateral)= ,001 < 0,01 la cual permite aceptar la hipótesis alternativa y refutar la nula.

Cuarto: Existe relación significativa entre El reconocimiento del trabajo en plataformas digitales e Infracciones laborales. La correlación es de una magnitud buena, según la tabla 13 exhibe la Rho de Spearman = ,212, con un sig.(bilateral)= ,045 < 0,05 la cual permite aceptar la hipótesis alternativa y refutar la nula.

6.2. Recomendaciones

Se recomienda a todos los legisladores desarrollar normas que permitan establecer mecanismos para el desarrollo de actividades laborales, a través de plataformas digitales.

Para que se dé una correcta aplicación de las normas sobre derechos laborales, siempre se debe procurar proteger el principio de la dignidad humana relacionándola con el derecho al trabajo, para ello recomendamos que se deben implementar normas que prevean los trabajos mediante plataformas virtuales y además una efectiva inspección laboral.

Las instituciones de fiscalización del Ministerio de Trabajo, como la SUNAFIL, en tanto los legisladores prevean de una serie de normas ad hoc para los trabajos mediante plataformas virtuales deben implementar mecanismos de inspecciones utilizando estrategias para la verificación del cumplimiento con los derechos laborales.

Se recomienda a otros investigadores que analicen y propongan mecanismos de solución frente a la problemática del trabajo mediante las plataformas virtuales que actualmente se han incrementado de manera ostensible y no se perpetre abusos de los empleadores contra los trabajadores estatales, pero especialmente de las entidades privadas.

REFERENCIAS

7.1. Referencias bibliográficas

Goldin, A. (2020). *Los trabajadores de plataforma y su regulación en la Argentina*. Publicación de las Naciones Unidas. Impreso en Naciones Unidas, Santiago.

Hernández, M. C. (2017). *Economía colaborativa y trabajo en plataforma: realidades y desafíos*. España: Editorial Bomarzo S. L.

Oficina Internacional del Trabajo – Ginebra (2019). *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo. Como fomentar el trabajo decente en el mundo digital*.

7.2. Referencias hemerográficas

Abarca, C. R. (2020). *La supervisión laboral de medios de comunicación electrónicos en la jurisprudencia constitucional*. En: análisis y crítica de la Gaceta Constitucional. Tomo 150, junio 2020. ISSN 1997-8812. pp. 147 – 157.

Acurio, G. (2019). *Plataformas digitales: una puerta a la precariedad laboral y los desafíos de la inspección del trabajo*. En: actualidad laboral, análisis jurídica N ° 313, diciembre 2019. ISSN 1812-9552. Pp.198-213.

Gamarra, L. (2019). *Nuevas tecnologías y derechos laborales. El caso de las plataformas digitales*. En: Actualidad Laboral, revista especializada en Derecho Laboral del Perú.

Sánchez, Y. (2017). *Uber, plataforma digital de servicios de transporte*. En: asunto Asociación Profesional Élite Taxi y Uber Systems Spain S. L.

7.3. Referencias electrónicas

Bustamante, K. S. (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. Disponible: [USAT Análisis de la configuración estructural de la relación tamanteTorresKristhel.pdf](#)

Cáceres, J. (s/f). *la remuneración como derecho fundamental. A propósito de la delimitación de su contenido esencial*. Artículo, disponible en: http://www.trabajo.gob.pe/boletin/documentos/boletin_41/doc_boletin_41_1.pdf

Cueto, A. I. (2015). *La construcción endógena del Estado: el caso de los inspectores laborales en el Perú*. Tesis. Disponible en: [PUCP CUETO PIAZZA ALEJANDRA IRENE CONSTRUCCION Endogena del Estado el caso de los inspectores laborales en el Perú.pdf](#)

Ferrer, L. E. W. (2019). *La gestión por resultados en la fiscalización laboral de la Intendencia Regional La Libertad – Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, 2017*. Tesis. Disponible en: [UCV la gestión por resultados en la fiscalización laboral de la intendencia regional de la liertad superintendencia nacional de fiscalización laboral 2017.pdf](#)

Quintero, J. D. (2019). *Plataformas digitales de economía colaborativa y su impacto en el mercado tradicional de servicios: caso Uber Colombia*. Tesis. Disponible en: https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/14019/1/2019_impacto_plataformas_digitales.pdf

Melo, A. R. (s/f). *Regulación de las nuevas formas de empleo que surgen por medio de las plataformas digitales*. Artículo disponible en: [Colombia regulación de las nuevas](#)

formas de empleo que surgen REGULACIÓN DE LAS NUEVAS FORMAS DE EMPLEO QUE SURGEN POR MEDIO DE LAS PLATAFORMAS DIGITALES..pdf

Rapp, L. (2019). *El trabajo en las plataformas digitales: estudio del caso Uber*. Tesis. Disponible en: 225143575.pdf

Ramírez, T. (2020). *La digitalización del empleo bajo las nuevas formas de organización empresarial, on-demand economy, y su impacto en la determinación de la existencia de una relación trabajo: el caso particular de los repartidores de plataformas digitales*. Tesis. Disponible en: Católica RAMIREZ_MENDOZA_LA_DIGITALIZACION_DEL_EMPLEO_BAJO_LAS_NUEVAS_FORMAS_DE_ORGANIZACION_EMPRESARIAL.pdf

7.4. Referencias documentales

Sentencia N ° 284/2018 del Juzgado de lo Social N ° 39

Sentencia N ° 53/19 del juzgado de lo Social N ° 33, Madrid

Sentencia N ° 371/2018 del Juzgado de lo Social N ° 5, Valencia

ANEXOS
ANEXO 01



01. Instrumentos para la toma de datos

Esta indagación se efectúa en el límite del tema de estudio para conferirse la acreditación de abogado de la UNJFSC. El estudio lleva por título:
RECONOCIMIENTO DEL TRABAJO EN PLATAFORMAS DIGITALES Y LA EFECTIVIDAD DE LAS INSPECCIONES LABORALES EN HUACHO, AÑO 2020

Estimado encuestado, para contestar el breve cuestionario que tiene a la vista debe tener en cuenta que debe ser sincero y honesto, expresando de antemano nuestro elevado agradecimiento. Colabore, marcando con una (X), según su criterio:

REACTIVOS

V.I. EL RECONOCIMIENTO DEL TRABAJO EN PLATAFORMAS DIGITALES

I. TELETRABAJO

1. ¿En qué nivel el teletrabajo constituye actualmente una de las formas laborales que más se usa en la actividad privada?
 - a) Alto 20
 - b) Regular 50
 - c) Bajo 20

2. ¿Desde una perspectiva contextualizada, el teletrabajo te permite obtener la misma satisfacción laboral que el trabajo presencial?
 - a) Sí 40
 - b) No 40
 - c) No opina 10

3. Según tu apreciación ¿Desde una perspectiva contextualizada, el teletrabajo te permite obtener los mismos reconocimientos de todos tus derechos laborales?
 - a) Sí 30
 - b) No 50

c) No sabe 10

4. Según tu apreciación ¿El teletrabajo te permite obtener los mismos reconocimientos de todos tus derechos laborales y el pago de todos los conceptos que se pagaba cuando trabajabas presencialmente?

a) Sí 20

b) No 60

c) No sabe 10

II. TRABAJO REMOTO

5. Según tu apreciación ¿Con el teletrabajo te permite obtener la misma productividad laboral?

a) Sí 80

b) No 10

c) No sabe 00

III. MEDIOS VIRTUALES

6. Según tu apreciación ¿Para desarrollar el teletrabajo te facilitan medios y herramientas para el mejor desempeño laboral?

d) Sí 10

e) No 70

f) No sabe 10

7. Según tu apreciación ¿Para desarrollar el teletrabajo te facilitan medios y herramientas que incide en la mejor productividad?

g) Sí 10

h) No 65

i) No sabe 15

V.I. LA EFECTIVIDAD DE LAS INSPECCIONES LABORALES

IV. FISCALIZACIÓN LABORAL

8. Según tu apreciación ¿Los inspectores laborales pueden fiscalizar el teletrabajo que realizan los servidores?
- a) Sí 10
 - b) No 80
 - c) No sabe 00
9. Según su apreciación ¿Existen normas legales actuales que permiten a los inspectores laborales fiscalizar el teletrabajo que realizan los servidores?
- a) Sí 00
 - b) No 00
 - c) No sabe 00
10. ¿Según su apreciación, con las normas legales que existen en la actualidad los inspectores laborales pueden fiscalizar el teletrabajo que realizan los servidores?
- d) Sí 30
 - e) No 60
 - f) No sabe 00

V. INFRACCIONES LABORALES

11. Según su apreciación ¿Existen normas legales actuales que permiten a los inspectores laborales advertir las infracciones laborales por parte de los empleadores?
- a) Sí 75
 - b) No 15
 - c) No sabe 00

12. ¿Según su apreciación ¿Existen mayores posibilidades de que a través del trabajo por medios virtuales se manifiesten las infracciones laborales por parte de los empleadores?

a) Sí 70

b) No 10

c) No sabe 10

VI. SISTEMAS DE INSPECCIÓN

13. ¿Consideras que existen suficientes instituciones del Estado que las normas le facultan para realizar inspecciones laborales adecuadas al contexto actual (trabajo remoto)?

a) Sí 70

b) No 10

c) No sabe 10

14. ¿Consideras que instituciones como la SUNAFIL no tienen normas adecuadas al contexto actual (trabajo remoto) para realizar inspecciones laborales?

a) Sí 68

b) No 02

c) No sabe 20

15. ¿Desde una visión actual, es necesario que se expida normas para la protección de los trabajadores que realizan una labor mediante el trabajo virtual?

a) Sí 78

b) No 12

c) No sabe 00

16. ¿Según su apreciación, el trabajo remoto le resulta más económico a los empleadores por cuanto se ahorran una serie de gastos como local de trabajo, comedor, transporte y otros?

a) Sí 10

b) No 80

c) No sabe 00

17. ¿Según su apreciación, el trabajo remoto le permite a los empleadores evitar las inspecciones laborales y con ello contravenir derechos laborales?

a) Sí 00

b) No 87

c) No sabe 03

Muchas gracias por su colaboración.

02. Matriz de datos

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	
1	conocimiento del trabajo en plataformas digia efectividad de las inspecciones laboral																									
2	D1				D2			D3			D4			D5			D6									
3	Nº	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	D1	D2	D3	D4	D5	D6	V1	V2	
4	1	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	1	3	12	5	5	5	6	9	22	20	
5	2	3	3	2	3	2	2	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	11	4	6	4	6	11	21	21	
6	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	1	2	3	11	5	4	5	5	9	20	19	
7	4	3	3	1	3	3	2	2	3	3	2	2	3	1	3	3	2	10	5	5	5	5	9	20	19	
8	5	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	11	6	5	6	5	10	22	21	
9	6	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	1	2	3	3	1	11	4	4	6	4	9	19	19	
10	7	3	3	2	3	3	1	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	11	4	6	5	5	10	21	20	
11	8	3	3	3	3	2	1	2	3	3	3	3	1	2	3	3	1	12	3	5	6	4	9	20	19	
12	9	2	3	3	3	2	1	2	2	3	2	2	3	2	3	2	1	11	3	4	5	5	8	18	18	
13	10	3	3	3	1	3	3	2	3	3	2	3	2	3	1	3	3	10	6	5	5	5	10	21	20	
14	11	3	3	3	1	3	1	3	2	2	3	2	3	1	3	3	1	10	4	5	5	5	8	19	18	
15	12	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	1	2	11	5	5	6	4	8	21	18	
16	13	3	3	3	2	2	1	2	2	2	3	3	3	3	2	1	3	11	3	4	5	6	9	18	20	
17	14	3	3	1	3	2	2	3	3	3	3	2	3	1	3	2	2	10	4	6	6	5	8	20	19	
18	15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	12	6	6	6	6	11	24	23	
19	16	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	1	3	3	1	3	2	11	5	4	6	4	9	20	19	
20	17	3	3	3	2	2	1	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	11	3	4	5	4	11	18	20	
21	18	3	2	1	2	2	3	2	2	2	3	3	1	2	3	3	3	8	5	4	5	4	11	17	20	
22	19	2	3	2	3	3	1	3	2	3	3	3	2	1	3	3	1	10	4	5	6	5	8	19	19	
23	20	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	1	2	3	10	6	5	5	5	9	21	19	
24	21	3	2	2	1	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	1	1	8	5	6	6	5	7	19	18	
25	22	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	1	2	3	2	11	5	5	6	6	8	21	20	
26	23	2	2	3	3	2	2	2	2	1	3	2	3	2	2	1	3	10	4	4	4	4	5	8	18	17
27	24	3	3	1	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	1	10	5	5	5	5	9	20	19	
28	25	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	10	4	5	5	5	10	19	20	
29	26	3	3	1	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	10	5	5	4	5	9	20	18	
30	27	3	3	3	2	3	2	3	2	1	2	3	1	2	3	3	3	11	5	5	3	4	11	21	18	
31	28	1	3	3	1	3	2	3	2	3	3	2	2	3	1	3	1	8	5	5	6	4	8	18	18	
32	29	3	1	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	1	3	3	9	5	4	6	6	9	18	21	
33	30	3	3	3	1	2	3	2	2	3	1	3	2	3	3	1	3	10	5	4	4	5	10	19	19	

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y
34	31	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	1	3	3	3	2	11	5	5	5	4	11	21	20
35	32	2	3	3	2	2	3	2	2	1	3	1	3	1	3	1	3	10	5	4	4	4	8	19	16
36	33	3	1	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	1	1	2	9	6	4	6	6	7	19	19
37	34	3	1	1	2	3	1	2	3	3	1	2	1	3	3	3	2	7	4	5	4	3	11	16	18
38	35	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	1	11	5	5	4	6	8	21	18
39	36	3	1	2	2	3	3	3	2	1	3	3	3	3	1	2	3	8	6	5	4	6	9	19	19
40	37	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	11	4	6	5	6	10	21	21
41	38	3	1	3	2	3	2	3	2	3	3	2	1	2	1	3	3	9	5	5	6	3	9	19	18
42	39	3	3	1	2	2	2	3	2	3	3	1	3	3	2	1	2	9	4	5	6	4	8	18	18
43	40	3	2	3	1	3	3	2	2	3	3	3	1	3	2	2	3	9	6	4	6	4	10	19	20
44	41	1	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	1	2	9	5	5	6	6	8	19	20
45	42	3	1	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1	2	2	8	6	5	6	6	8	19	20
46	43	3	3	3	2	1	1	1	2	1	1	2	1	3	3	3	1	11	2	3	2	3	10	16	15
47	44	2	3	1	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	1	2	9	5	4	6	5	8	18	19
48	45	3	1	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	1	2	3	3	9	5	4	5	5	9	18	19
49	46	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	1	11	4	4	6	5	8	19	19
50	47	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	1	11	4	4	4	5	9	19	18
51	48	3	3	3	2	2	2	2	2	1	1	2	3	2	3	3	2	11	4	4	2	5	10	19	17
52	49	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	1	2	11	5	6	5	5	8	22	18
53	50	2	3	2	3	2	3	2	2	1	3	3	3	3	1	3	3	10	5	4	4	6	10	19	20
54	51	3	3	1	3	2	2	2	2	3	1	3	2	1	2	3	2	10	4	4	4	5	8	18	17
55	52	3	1	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	9	5	4	5	4	10	18	19
56	53	3	2	1	3	3	1	3	3	2	3	2	3	2	3	3	1	9	4	6	5	5	9	19	19
57	54	3	3	1	1	3	3	3	2	3	2	3	1	3	1	2	3	8	6	5	5	4	9	19	18
58	55	2	3	3	3	2	2	2	2	1	3	2	3	2	3	1	2	11	4	4	4	5	8	19	17
59	56	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	1	3	3	1	10	4	4	6	5	8	18	19
60	57	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	1	3	2	2	2	11	5	4	5	3	9	20	17
61	58	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	1	1	3	3	11	5	4	5	5	8	20	18
62	59	2	3	2	3	1	1	1	2	1	3	1	3	2	3	1	2	10	2	3	4	4	8	15	16
63	60	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	3	2	2	10	4	4	5	3	9	18	17
64	61	3	3	1	3	3	1	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	10	4	5	5	5	10	19	20
65	62	2	3	2	3	2	2	2	2	1	3	3	1	2	3	3	3	10	4	4	4	4	11	18	19
66	63	3	1	3	3	2	2	2	2	3	2	1	2	3	2	3	2	10	4	4	5	3	10	18	18
67	64	3	2	3	3	2	1	2	2	2	3	2	3	3	1	3	1	11	3	4	5	5	8	18	18

