



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

**Facultad de Derecho y Ciencias Políticas
Escuela Profesional de Derecho y Ciencias Políticas**

**Nuevas modalidades de prestación de servicios mediante plataformas digitales y su
relación con los elementos del contrato laboral (Huacho - 2021)**

Tesis

Para optar el Título Profesional de Abogado

Autor

Aparicio Crisolo, Ángel David

Asesor

Dr. Yengle Ruiz, Miguel Hernán

Huacho – Perú

2023



Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Reconocimiento: Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

LICENCIADA

(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Facultad de Derecho y Ciencias Políticas.

Escuela Profesional Derecho y Ciencias Políticas.

INFORMACIÓN DE METADATOS

DATOS DEL AUTOR (ES):		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
Angel David Aparicio Crisolo	76526255	28/09/23
DATOS DEL ASESOR:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
Miguel Hernan Yengle Ruiz	18073658	0000- 0002- 7148- 4677
DATOS DE LOS MIEMROS DE JURADOS – PREGRADO/POSGRADO-MAESTRÍA-DOCTORADO:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CODIGO ORCID
Carlos Humberto Conde Salinas	15584582	0000-02-3187-622x
Nicanor Dario Aranda Bazalar	15586303	0000-0001-8513-6676
Oscar Alberto Bailon Osorio	31663048	0000-0002-7294-3548

NUEVAS MODALIDADES DE PRESTACION DE SERVICIOS MEDIANTE PLATAFORMAS DIGITALES

INFORME DE ORIGINALIDAD

16%

INDICE DE SIMILITUD

15%

FUENTES DE INTERNET

3%

PUBLICACIONES

8%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	10%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
4	repositorio.ug.edu.ec Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Unviersidad de Granada Trabajo del estudiante	<1%
6	revistajuridicadeltrabajo.com Fuente de Internet	<1%
7	tesis.usat.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	<1%
9	www.dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet	

TESIS

**NUEVAS MODALIDADES DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS MEDIANTE
PLATAFORMAS DIGITALES Y SU RELACIÓN CON LOS ELEMENTOS DEL
CONTRATO LABORAL (HUACHO - 2021)**

JURADO EVALUADOR

**Dr. CARLOS CONDE SALINAS
PRESIDENTE**

**Dr. NICANOR DARIO ARANDA BAZALAR
SECRETARIO**

**Abg. OSCAR ALBERTO BAILÓN OSORIO
VOCAL**

DEDICATORIA

Dedico a Dios, a mis padres que
estuvieron apoyándome todos
los días de la vida universitaria
y a mi persona que luchó para
que se haga una realidad el
sueño de ser abogado.

AGRADECIMIENTO

A mi asesor Miguel Yengle Ruiz que estuvo
apoyándome en el trayecto de la
realización de la tesis
y a mi gran amigo Dimas Montalvo

Ángel David Aparicio Crisolo

ÍNDICE GENERAL

TESISTA Y ASESOR	i
JURADO EVALUADOR:	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE GENERAL	vi
ÍNDICE DE TABLAS	x
ÍNDICE DE FIGURAS	xii
ABSTRAC.....	xiv
INTRODUCCIÓN.....	xv
CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	17
1.1. Descripción de la realidad problemática	17
1.2. Formulación del problema.....	20
1.2.1. Problema General	20
1.2.2 Problemas específicos.....	20
1.3.- Objetivos de la investigación	20
1.3.1. Objetivo general	20

1.3.2. Objetivos específicos	20
1.4.- Justificación de la investigación.....	20
1.5.- Delimitaciones del estudio	21
1.5.1. Delimitación temática.....	21
1.5.2. Delimitación espacial	22
1.5.3. Delimitación temporal	22
1.5.4. Delimitación poblacional.....	22
1.6.- Viabilidad del estudio	22
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	23
2.1. Antecedentes de la investigación.....	23
2.2. Bases teóricas	25
2.2.1. Prestación de servicios mediante plataformas digitales	25
2.2.2. Relaciones laborales	43
2.3. Bases filosóficas	56
2.4. Definiciones de términos básicos	59
2.5. Hipótesis de la investigación	60
2.5.1. Hipótesis general	60
2.5.2. Hipótesis específicas.....	60
2.6. Operacionalización de las variables	61
CAPÍTULO III. METODOLOGÍA.....	62
3.1. - Diseño metodológico.....	62
3.1.1. Forma de investigación.....	62

3.1.2. Tipo de investigación	62
3.1.3. Enfoque de investigación	62
3.1.4. Esquema de la investigación.....	62
3.2. Población y muestra	63
3.1.1. Población	63
3.1.2. Muestra	63
3.3.1. Técnicas a emplear	66
3.3.2. Descripción de los instrumentos.....	66
3.4. Técnicas para el procesamiento de información.....	66
CAPÍTULO IV. RESULTADOS	67
4.1. Análisis descriptivo de encuesta realizado a Abogados	67
4.2 Análisis descriptivo de la encuesta realizada a trabajadores	79
4.3 Contrastación de hipótesis	91
CAPÍTULO V. DISCUSIÓN	94
5.1 Discusión de resultados	94
CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	98
6.1 Conclusiones.....	98
6.2 Recomendaciones	99
CAPÍTULO VII: REFERENCIAS	100
5.1. Referencias documentales	100
5.2. Referencias bibliográficas	100

5.3. Referencias hemerográficas.....	101
5.4. Referencias electrónicas	102
ANEXOS	103
Anexo 01: Instrumentos de recolección de datos	103
Anexo 02: Matriz de consistencia	108
Anexo 03: Evidencia de las encuestas	109

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1:.....	64
Tabla 2.....	65
Tabla 3.....	65
Tabla 4.....	65
Tabla 5.....	65
Tabla 6.....	67
Tabla 7.....	67
Tabla 8.....	68
Tabla 9.....	69
Tabla 10.....	71
Tabla 11.....	72
Tabla 12.....	73
Tabla 13.....	74
Tabla 14.....	75
Tabla 15.....	76
Tabla 16.....	77
Tabla 17.....	78
Tabla 18.....	79
Tabla 19.....	80
Tabla 20.....	81
Tabla 21.....	82
Tabla 22.....	83
Tabla 23.....	84

Tabla 24	85
Tabla 25	86
Tabla 26	87
Tabla 27	88
Tabla 28	89
Tabla 29	90
Tabla 30:	91
Tabla 31	92
Tabla 32	93

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.....	67
Figura 2.....	68
Figura 3.....	69
Figura 4.....	70
Figura 5.....	71
Figura 6.....	72
Figura 7.....	73
Figura 8.....	74
Figura 9.....	75
Figura 10.....	76
Figura 11.....	77
Figura 12.....	78
Figura 13.....	79
Figura 14.....	80
Figura 15.....	81
Figura 16.....	82
Figura 17.....	83
Figura 18.....	84
Figura 19.....	85
Figura 20.....	86
Figura 21.....	87
Figura 22.....	88
Figura 23.....	89

RESUMEN

Problema general: ¿En qué medida se relacionan las nuevas modalidades de prestación de servicios laborales mediante plataformas digitales y los elementos del contrato laboral (Huacho - 2021)? Se tuvo como **objetivo general:** Identificar la relación existente entre las nuevas modalidades de prestación de servicios laborales mediante plataformas digitales y los elementos del contrato laboral (Huacho - 2021), en la **metodología** ha sido una investigación de tipo aplicada, de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y nivel correlacional; en cuanto a la población, estuvo constituida por 89 profesionales del Derecho y 20 trabajadores en las plataformas digitales; de igual forma, encontramos las técnicas e instrumentos para recolectar datos; **resultados**, en la tabla 12 y la figura 07 se aprecia que el 83% de los encuestados han señalado que, a través de los servicios por plataformas digitales SÍ se viene modificando los elementos esenciales del contrato laboral clásico; mientras que el 10% han señalado que NO, y el 7% dijeron QUIZÁS; y como **conclusión:** existe una relación significativa entre las nuevas modalidades de prestación de servicios laborales mediante plataformas digitales y los elementos del contrato laboral (Huacho - 2021).

Palabras claves: contrato laboral, prestación de servicios, plataforma digital, economía colaborativa

ABSTRAC

In this research we consider the General Problem: To what extent are the new modalities for the provision of labor services through digital platforms related to the elements of the employment contract (Huacho - 2021)? The general objective was: To identify the relationship between the new modalities of provision of labor services through digital platforms and the elements of the labor contract (Huacho - 2021), in the methodology it has been an applied research, with a quantitative approach, of non-experimental design and correlational level; As for the population, it was made up of 89 legal professionals and 20 workers on digital platforms; Similarly, we find the techniques and instruments for data collection; results, in table 12 and figure 07 it can be seen that 83% of the respondents have indicated that, through services through digital platforms, YES, the essential elements of the classic employment contract are being modified; while 10% have indicated NO, and 7% said MAYBE; and as a conclusion: there is a significant relationship between the new modalities of provision of labor services through digital platforms and the elements of the employment contract (Huacho - 2021).

Keywords: employment contract, provision of services, digital platform, collaborative economy

INTRODUCCIÓN

A la medida que avanza la tecnología, el Derecho también se va adecuando a dicho adelanto. Adicional a ello, por la pandemia del Covid – 19 que ha azotado a todo el mundo se ha visto la creación y auge de nuevas formas de contratación laboral. Es decir, se viene implementando las denominadas plataformas digitales, con lo cual, se ha visto vulnerado los derechos laborales de los trabajadores, porque a través del trabajo a través de plataformas digitales se ve afectado la subordinación -elemento fundamental de los contratos laborales-, por ello, esta investigación llega a ser titulado: **NUEVAS MODALIDADES DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS MEDIANTE PLATAFORMAS DIGITALES Y SU RELACIÓN CON LOS ELEMENTOS DEL CONTRATO LABORAL (HUACHO - 2021)**; Asimismo, la presente investigación cuenta con la siguiente estructura:

CAPÍTULO I en la cual, se desarrolla de manera detallada la realidad problemática de la investigación, asimismo, se plantea los referidos a problemas, los objetivos, las justificaciones, y si la investigación es viable o no.

CAPÍTULO II este capítulo es fundamental, dado que, en ella se llega a desarrollar todo el marco teórico, para lo cual se pasa a recurrir a los antecedentes de índole nacional e internacional, del mismo modo, se pasa a desarrollar lo referido a las bases teóricas, para lo cual se empieza desarrollando las variables.

CAPÍTULO III Este capítulo contempla la metodología de la investigación; en ese sentido, encontramos su tipo, de enfoque, de diseño, corte y nivel, asimismo, se precisa las técnicas e instrumentos, también se determina la población y la muestra de esta investigación.

CAPÍTULO IV Donde se encuentran los resultados a los cuales hemos arribado haciendo trabajo de campo y una vez conseguido trabajándolo con el aplicativo SPSS y el Excel. Como hemos tenido una doble población, encontraremos doble resultado, las mismas

que han sido aplicadas a los abogados y trabajadores. Asimismo, encontraremos a la contrastación de hipótesis -tanto específicas y general-.

CAPÍTULO V Este capítulo está compuesto por la discusión. Es decir, los resultados obtenidos en el trabajo de campo y desarrollados con el SPSS y Excel, han sido confrontados los resultados de las investigaciones y los que hemos desarrollado en nuestro antecedente de investigación.

CAPÍTULO VI este capítulo consagra las conclusiones y las recomendaciones. Al primero de ellos hemos arribado como consecuencia de los resultados, y el segundo contempla una propuesta para la mejora del sistema jurídico.

CAPÍTULO VII En este capítulo se encuentra contemplado todas las referencias que hemos utilizado para la redacción del marco teórico.

CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

Actualmente, a través de las plataformas digitales se ha visto la creación de nuevas modalidades de prestación de servicios, y ello ha generado una repercusión a nivel mundial en cuanto a derechos laborales se trate; siendo ello así, a nivel internacional, fue España el innovador en la creación del APP Glovo que tuvo como principal finalidad brindar servicios a domicilio cuando las personas requerían adquirir bienes y productos; y ello se ha masificado en la mayoría de los países; pero ha generado debates doctrinarios, como así también procesos con la finalidad de encontrar las relaciones laborales dentro de este tipo de empresas digitales, de igual manera pasó con Uber, el servicio de taxi (que surgió en Estado Unidos de Norte América por los años 2015) que ha sido acogido en varios países a nivel mundial.

Y, actualmente con la pandemia del Covid 19, -que afecta el mundo entero- los servicios que prestan las empresas a través de las plataformas digitales se han incrementado ampliamente, porque por las normativas que dictan los gobiernos, las personas se han visto impedidas de aglomerarse en centros comerciales, restaurantes, boticas, entre otros establecimientos; y por dicha razón han optado por solicitar -todo tipo de servicio-, a través de plataformas digital; con lo cual, existen -a nivel mundial-, más personas que han empezado a laborar de dicha manera -que brindan servicios a través de las redes sociales-.

Siendo ello así, a nivel internacional, existen tendencias doctrinarias que han tratado de establecer o determinar que las prestaciones laborales que se realizan vía plataformas digitales tienen naturaleza laboral, tal como pasó en España, Colombia, Chile y ahora último en Inglaterra; es decir, a nivel judicial se ha cuestionado la naturaleza laboral de estas nuevas modalidades laborales. En ese sentido, se puede apreciar que el vacío normativo existente

en diferentes legislaciones lo viene integrando la jurisprudencia; con la finalidad de proteger los interés y derechos de los trabajadores que prestan servicios plataforma digital.

A nivel nacional, existen plataformas digitales como Glovo, Uber, entre otras; que también han tenido acogida dentro de nuestra realidad nacional. Pero, la creación de estas nuevas formas de prestación, hace surgir interrogantes en cuanto a los derechos laborales de las personas que trabajen en dichas empresas. Es decir, es de plantearse las siguientes interrogantes: ¿Este tipo de trabajadores cuentan con todos los derechos laborales?, ¿Estos trabajadores cuentan con seguros de vida pagadas por sus empleadores?, ¿Estos trabajadores son conscientes que su relación de trabajo no tiene la naturaleza laboral?, entre otros.

En ese sentido, dentro de nuestra legislación nacional, aún no se cuenta con una legislación especial que regule estas nuevas modalidades de prestación de servicios y ello ha permitido que las empresas que contratan a las personas para que puedan laborar vía plataformas digitales contraten usando diferentes formas de contrato que no tiene naturaleza laboral y con ello se vulnera los derechos sociales y laborales de las personas que prestan servicios a través de estas plataformas.

A nivel local, también se ha visto que se ha empezado a prestar servicios vía plataformas digitales, y, una de las plataformas más importantes utilizadas en Huacho es Llamafood, que también permite que a través de él se presenten servicios, que inició en el año 2019, pero que también contrata con sus trabajadores a través de otras formas de contratación y no vía contratos laborales.

Ahora bien, por la pandemia -generado por el COVID – 19, en nuestra localidad también podemos apreciar el incremento de servicios a través de ese tipo de empresas y su aceptación ha sido tan positivo que existen jóvenes que prestan servicios laborales a diferentes empresas que brindan servicios a través de delivery, pero, sus trabajos son amorfos

que no se adecuan a las normas del Derecho Laboral, y por dicha razón, no reciben todos los beneficios laborales que les corresponde por ley.

Bajo ese contexto, las personas que trabajan en dichas empresas la única forma de percibir sus beneficios laborales son a través de demandas de desnaturalización de contratos, con lo cual los Juzgados de Trabajo de la Corte de Huaura se verá aglomerado de una gran cantidad de demandas, y ello genera perjuicios al Estado -demasiadas demandas- como a las personas que demandan -para hacerse beneficiados con los beneficios laborales-, por dicha razón, se hace menester que el Poder Legislativo emita una normatividad que reconozca la calidad laboral de los trabajadores que prestan sus servicios laborales a través de las empresas de plataformas digitales y de esa manera se evita demandas laborales, como así también se adecua las labores de dichos trabajadores de acuerdo a las nuevas tendencias.

Adicional a ello, es de tenerse en cuenta que las personas que laboran en dichas empresas digitales al no percibir sus beneficios sociales reconocidos por la Constitución y demás normas legales, están sufriendo la vulneración de sus derechos. Además, cuando demandan a dichas empresas, recibirán los beneficios laborales a largo tiempo, y ello no genera ningún beneficio para los trabajadores.

En ese sentido, la presente investigación se perfila a estudiar las nuevas modalidades de prestación de servicios a través de las plataformas digitales y si estos generan incidencias positivas o negativas en los elementos del contrato laboral.

Para ello, vamos a tener enfocarlos a analizar si es que las nuevas modalidades de prestación de servicios laborales mediante plataformas digitales se relacionan con los elementos del contrato laboral; siendo ello el estado de la cuestión, en la presente investigación vamos a formularnos el siguiente problema general.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema General

¿En qué medida se relacionan las nuevas modalidades de prestación de servicios laborales mediante plataformas digitales y los elementos del contrato laboral (Huacho - 2021)?

1.2.2 Problemas específicos

- ¿En qué medida Llamafood como nueva modalidad de prestación en plataformas digitales tiene repercusiones en los elementos del contrato laboral?
- ¿En qué medida las nuevas modalidades de prestación de servicios a través de plataformas digitales modifican los elementos de los contratos laborales clásicos?

1.3.- Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Identificar la relación existente entre las nuevas modalidades de prestación de servicios laborales mediante plataformas digitales y los elementos del contrato laboral (Huacho - 2021).

1.3.2. Objetivos específicos

- Analizar a Llamafood como nueva modalidad de prestación en plataformas digitales y su repercusión en los elementos del contrato laboral
- Analizar que sí las nuevas modalidades de prestación de servicios a través de plataformas digitales modifican los elementos de los contratos laborales clásicos.

1.4.- Justificación de la investigación

Este trabajo académico encuentra justificación práctico, en el sentido de que busca constituirse en argumentos para que sirva de sustento a situaciones en los cuales se pueda

presentar un proceso en el cual se busca reconocer los derechos laborales de las personas que laboran a través de plataformas digitales, sea Uber, Glovo u otras plataformas digitales.

De igual manera, encuentra su justificación teórica en el extremo de que para su elaboración se ha utilizado bibliografía selecta que desarrolla las prestaciones laborales de las personas a través de las plataformas digitales; en tal sentido, el marco teórico contribuirá en el aspecto científico – jurídico ofrece argumentos perfilados a que las labores de los trabajadores son de carácter laboral y no de otra naturaleza u autónoma, razón por el cual se puede constituir en un trabajo de investigación que puede ser consultado por Jueces, Abogados y estudiantes de Derecho que se interese sobre esta temática.

Por otro lado, la justificación metodológica del presente trabajo surge en el hecho de que, la investigación será vital en cuanto podrá servir como guía o prototipo para los demás trabajos de investigación que se podría realizar en este aspecto de la ciencia. Esta justificación metodológica, también encuentra mayor sustento porque el trabajo se realiza desde la perspectiva correlacional y dogmático.

1.5.- Delimitaciones del estudio

1.5.1. Delimitación temática

La investigación se desarrolló dentro del Derecho Laboral. Para llegar a ello utilizamos el método de la síntesis, por el hecho de que partimos del estudio del denominado Derecho Social, y de las múltiples ramas con las cuales cuenta esta, vamos a ubicarnos dentro del Derecho Laboral, y de la clasificación con la que cuenta esta rama del Derecho, vamos a desarrollarlo dentro del Derecho Privado, y siendo más explícitos, en cuanto delimitación se trate, vamos a desarrollarlo en las relaciones laborales. En ese sentido, nuestro trabajo de investigación se desarrolló dentro del Derecho Laboral Privado.

1.5.2. Delimitación espacial

Esta investigación llegó a desarrollarse dentro de la ciudad de Huacho; en ese sentido, todas las actividades se llevaron a cabo desde esta ciudad por lo que no ha sido necesario movilizarse a otras partes del territorio nacional para llegar a cumplir con las actividades necesarias de la investigación.

1.5.3. Delimitación temporal

Este trabajo llegó a desarrollarse en el transcurso del 2021 - 2022, por esa razón todas las actividades tendientes a conseguir las informaciones necesarias que requiere se realizaron en dichos años.

1.5.4. Delimitación poblacional

Abogados especializados en Derecho Laboral adscritos al ICAH, así como también a los trabajadores de Llamafood.

1.6.- Viabilidad del estudio

En esta investigación, en cuanto a la viabilidad, si ha sido viable por el hecho de que el investigador ha contado con la disponibilidad del tiempo para realizar todas las actividades que requiere su desarrollo, así como cuenta con todos los recursos humanos, económicos y administrativos para que pueda ser realizado. En consecuencia, este trabajo se tornó viable para que se pueda realizar de acuerdo a las exigencias que establece el Reglamento de la Universidad.

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1 Investigaciones Internacionales.

Como primer antecedente de investigación internacional se tiene la tesis Querubín y Cardona (2020) realizado en Medellín – Colombia, titulado: *Formalización del trabajo en plataformas digitales de domicilio: estudio de caso Rappi*, presentado a la Pontificia Universidad Bolivariana; que entre otros, llegó a las siguientes conclusiones: a) En Colombia no se sanciona el uso de las plataformas digitales en las empresas Rappi toda vez que la legislación y las iniciativas legislativas están encaminadas a hacer que ello se desarrolle a gran escala, ya que se puede apreciar la gran acogida que está generando este tipo de empresas que se está materializando por la creciente globalización; b) La empresa digital Rappi, actualmente se viene desarrollando de tal manera que su adecuación a las normas legales solo posibilitan que siga funcionando de cuerdo a la legalidad.

De igual manera, se tiene el artículo de Álvarez (2020) realizado en Santiago – Chile, titulado: *Protección legal a trabajadores de plataformas digitales*, presentado a la Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, que desarrolla todo lo relacionado a las nuevas formas de empleado que surge por el delante de la ciencia y la tecnología. Para lo cual, utiliza el método inductivo con el que empieza su investigación haciendo una introspección internacional para poder aterrizar a su país. De igual manera, hace un estudio del Derecho Comparado para poder apreciar cuales son los países en los cuales se está materializando esta nueva forma de prestación de servicios.

Y, por último, se tiene el trabajo de investigación de Rap (2019) realizado en Valladolid – España, titulado: *El trabajo en las plataformas digitales; estudio del caso Uber*, presentado a la Universidad de Valladolid, en el que concluye: a) la economía colaborativa ha surgido como resultado de la crisis que pasó España económicamente, a partir de allí las

empresas empezaron a materializarse digitalmente de manera tal que empezaron con los intercambios de los bienes considerados imprescindibles para la economía personal; b) las empresas de reparto y el rubro de los servicios de taxis, no cumplen con las reglas sociales destinados a brindar una adecuada protección laboral a sus trabajadores, razón por el cual se puede apreciar la existencia de un conjunto de necesidades dentro del rubro laboral de estas empresas, y a consecuencia de ello, se ve ambientes precarios.

2.1.2. Investigaciones Nacionales

A nivel nacional se tiene la tesis de Mercado (2019) titulado: *El sistema Uber y su impacto en las relaciones laborales*, presentada a la Escuela de Posgrado de la Pontificia Universidad Católica del Perú, donde concluyó: a) Es necesario que el Estado, en la actualidad, regule lo relacionado a los servicios que se prestan a través de plataformas digitales, para que no se llegue a vulnerar los derechos de las personas cuando prestan servicios en este tipo de empresas que brindan economía de carácter colaborativa; b) Si es que se trata de equiparar las relaciones laborales de aquellas personas que brindan servicios a través de plataformas digitales, sería de carácter desigual, es por ello que se hace necesario la existencia de la regulación de este tipo de trabajadores.

De igual manera, se tiene la tesis de Hermenegildo y Narbaiza (2019) titulado: *La relación laboral y la nueva forma de prestación de servicios en la plataforma virtual Uber*, presentado a la Universidad Nacional de Trujillo, en el que concluye: a) La plataforma digital Uber no solo brinda servicios de taxi, razón por el cual, cuando se aplica el principio de primacía de la realidad, se puede llegar a demostrar la existencia de una relación laboral con el cual, el trabajador llega a estar protegido por las normas del Derecho Laboral; b) A través de la plataforma digital Uber, el empleador tiene la posibilidad de controlar las labores del conductor, de igual manera, impone los precios que el trabajador pueda cobrar por las carreras que realizaba como consecuencia de las prestaciones personales que realizan.

Por último, se tiene la tesis de Atocha (2017) titulado: *Las plataformas virtuales. Análisis del caso Uber ¿una nueva modalidad de contratación laboral?*, presentado Universidad Piura, en el que concluye: a) Las normas que interesan al Derecho de Trabajo se ha encontrado en constante modificación en tanto el cambio de tiempo, razón por el cual, se adecua a las nuevas formas de adelanto de la tecnología y eso hace que esta rama del Derecho sea una de las más cambiantes del Ordenamiento Jurídico; b) Actualmente, con lo creciente de la tecnología, existen nuevas formas de prestación laboral para lo cual utilizan plataformas digitales que a su vez generan la duda de si existe o no una relación laboral en ese tipo de prestación de servicios virtuales.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Prestación de servicios mediante plataformas digitales

Actualmente a nivel internacional se ha implementado una nueva forma de prestar servicios vía de plataformas digitales -en adelante PD-. Y, dentro de los rubros más importantes, encontramos a empresas de servicios de taxi, empresas que llevan productos de consumo a hogares, hotelería, entre otros. Pero, la regulación de estas nuevas formas de prestación de servicios -en adelante NFPS-, aún no se desarrolla de manera adecuada, toda vez que en otros países el establecimiento de la laboralidad de estas relaciones se ha determinado a través de la jurisprudencia.

Estas NFPS han hecho que los doctrinarios sostengan diferentes ideas que son disimiles entre sí; porque, unos señalan que estas formas de prestación de servicios tienen aspecto laboral; mientras que otros señalan que son autónomos y otros que son independientes. Sobre esta problemática vamos a desarrollar el presente trabajo de investigación, para lo cual se va a recurrir a la doctrina más importante que desarrolla esta temática.

2.2.1.1. Nuevas formas de la economía

A través del tiempo, las nuevas tecnologías han permitido que incluso en el ámbito económico se modifique las formas de negociación, modificando la tradicionalidad en el cual las personas ofertaban servicios o bienes de manera presencial, para pasar al ámbito tecnológico. Razón por el cual, dentro de la doctrina se ha empezado a desarrollar ideas en que nos encontramos inmerso dentro de las denominadas economías colaborativas.

A esta nueva forma de economía colaborativa, Monzón (2019) citando a la Comisión Europea, ha sostenido que ello consiste en “modelos negociales en el que suelen interactuar personas a través de redes sociales, las mismas que siguen abiertas a las personas que lo navegan”. En ese sentido, esta economía utiliza el avance de la tecnología para poder ofertar sus bienes y servicios a personas que también suelen adquirir dichos servicios y bienes usando las plataformas digitales para así agilizar el tráfico comercial.

Bajo ese supuesto, podemos sostener que nos encontramos en un modelo económico disímil con la clásica; por el hecho de que el avance de los medios tecnológicos ha permitido que los cambios se den no solo en la esfera científica, sino también a través de los medios de producción, porque para brindar los servicios se utiliza las nuevas plataformas digitales o virtuales.

Ahora bien, la modificación de los medios de producción no solo tiene repercusión en el aspecto económico de un país, sino también en el ámbito jurídico, porque uno de los elementos fundamentales para que haya producción económica es el elemento humano. En ese sentido, si se modifica las formas de la prestación de servicios y bienes se tendrá modificar también el aspecto laboral de las personas. He ahí la problemática, el Derecho tendrá que adecuarse a las nuevas realidades sociales.

2.2.1.2. Nuevas tecnologías y derechos laborales: plataformas digitales

De la primera revolución industrial los adelantos tecnológicos han repercutido ampliamente dentro de nuestra sociedad; pero, en las últimas décadas se ha desencadenado más avance de la tecnología y sobre todo en los ámbitos digitales; en ese sentido, ha significado “un gran paso desde la denominada capitalismo de índole industrial a las denominadas informáticas” (Gamarra, 2020).

En ese sentido, las relaciones laborales se han visto trastocadas por las nacientes formas del uso de PD en el mundo del trabajo. Esto es así, porque con el avance de la tecnología ha surgido la tendencia es que se llega a considerar a las nuevas formas de economía como disruptivas, y dicha referencia significa “que a través de estas economías las personas pueden sacar mayores beneficios para sí mismo” (De León y Pizzo, 2019, p. 7)

En consecuencia, las nuevas tecnologías, sobre todo el usar de las PD, permiten que empresas intermedien entre el ofrecimiento de bienes y servicios con la adquisición de las mismas de las personas usuarias, por lo que cuando una persona adquiere los bienes o servicios, las empresas que usan las plataformas digitales llevan el producto a su domicilio o brindan otros servicios.

Ahora bien, estando las cosas bajo ese panorama, el avance de la tecnología es una preocupación de las Organizaciones Internacionales como la OIT sobre la posibilidad de que en un futuro “las nuevas tecnologías pueden desplazar en las labores a las personas, y con ello se generaría perjuicios para las personas trabajadoras”. Pero, como se puede apreciar, la preocupación de la OIT gira más en torno del avance de las tecnologías en campos de la robótica, ya que las plataformas digitales si necesitan de la prestación de servicios de los seres humanos.

2.2.1.4 Derechos laborales y PS vía PD.

A la medida que ha ido pasando la historia humana se puede apreciar que, las personas hemos sufrido de cambios radicales en cuanto a adelantos tecnológicos se trate. Es decir, los seres humanos siempre nos hemos encontrado en la vanguardia de los demás seres vivos, dado que hemos sufrido de la revolución cognitiva y ello implica que los humanos siempre utilizamos instrumentos naturales para poder satisfacer nuestras necesidades.

No ha existido otro ser vivo que haya utilizado los instrumentos que nos rodean en su beneficio, como el ser humano. El ser humano siempre modifica las cosas para poder utilizarlo a su favor. Desde el siglo XVIII en adelante se ha sufrido una gran transformación, dado que, las personas hemos empezado a entrar a la denominada revolución industrial y ello ha traído consigo los adelantos tecnológicos que no se han visto hasta aquel entonces.

En el ámbito de los derechos laborales, también venimos sufriendo ello. Por ello, la globalización ha permitido que las personas no solo tienen empresas en el cual sus trabajadores prestan sus servicios de manera física, sino, se viene implementando trabajos a través de las denominadas plataformas digitales, y ello se hace más procedente por la presencia de la economía colaborativa, -fenómeno por el cual las personas han digitalizado la presencia de la ofertas y las demandas en el mundo virtual- y ello permite que las personas puedan requerir ciertos productos a través de medios virtuales porque se les hace más simple y fácil, porque les ahorra el tiempo de estar desplazándose de manera física al lugar a realizar la adquisición de productos, y por el contrario, pueden hacer uso de dicho tiempo en la realización de otras cosas.

Si las personas hacen la adquisición de ciertos bienes y productos vía PD, estas -plataformas digitales, valiendo la redundancia- también tendrá que contar con cierto personal a efectos de que puedan satisfacer las necesidades de las personas que vienen realizando la adquisición. En ese sentido, los trabajadores que laboran en las PD también deberán de gozar

de todos los derechos laborales, dado que prestan sus servicios a entidades empresariales en el cual realizan actividades de manera física.

En ese sentido, los seres humanos que laboran vía las PD también cuentan con un cúmulo de derechos que le son atribuibles por el solo hecho de prestar sus servicios a otra tercera persona. La denominada economía colaborativa al traer una modificación en cuanto a la prestación de servicios de modo digital, no deja desamparado en cuanto a sus derechos laborales a las personas que lo prestan, sino, por el contrario, tiene que asegurar sus facultades.

2.2.1.3. Economía colaborativa: Nuevo modelo económico.

El término de economía colaborativa es de nueva data, recién fue acuñado en el año 2007 por un economista británico de nombre Ray Algar, que en su idioma señaló *sharing economy* que fue desarrollado en un artículo de su autoría de nomenclatura: *Collaborative consumption*. Pero, la masificación de dicho término recién se da desde el año 2010 cuando se publica un libro de los autores Botsman y Rogers.

De las ideas esbozadas en el libro mencionado, ha surgido ideas en torno de la economía colaborativa. A través de diferentes doctrinas se ha tratado de llegar a entender lo que realmente significa. Pero, lo que se tiene en común es que todos los tráficos de carácter comercial que se realizan vía PD es manifestación de la economía colaborativa. En ese sentido, esta forma de economía posibilita que las personas puedan adquirir bienes y servicios de manera virtual, a través de sus aplicativos móviles.

Desde el inicio de la pandemia a nivel global, la economía colaborativa se ha visto incrementado, por el hecho de que los emprendedores han visto en redes sociales una alternativa para que puedan ofrecer sus bienes y servicios; en ese sentido, este nuevo modelo de economía ha incrementado en términos numéricos y característicos del uso de la

tecnología, sobre todo de las plataformas digitales, tal es así que el ámbito tecnológico se encuentra en crecimiento como nunca antes visto.

Cuando buscamos la definición de lo que implica la economía colaborativa, es la dada por Hamari, et al (2015) que sostiene como: “aquella actividad que se encuentra basado en la igualdad de oportunidades entre dos personas ofertantes, en el cual comparten bienes y servicios, las mismas que utilizan las redes sociales”. De igual manera como la dada por Botsman y Rogers (2010) que sostuvieron “este viene a ser un modelo de intercambio económico de bienes como de ciertos servicios, y dicha posibilidad es solo accesible a través de las redes sociales”

Las definiciones citadas son aproximaciones en torno de lo mencionado; porque a la actualidad no existe una definición de carácter unívoca, los más importantes estudiosos han sostenido que esta nueva forma de economía está modificando a la clásica forma de negociación entre personas.

2.2.1.3.1 Economía colaborativa y su impacto en los derechos laborales.

En los apartados anteriores ya hemos tenido la oportunidad de desarrollar algunas ideas en torno de la economía colaborativa y sobre lo cual hemos señalado que vendría a ser una plataforma -digital- en el cual las personas llegan a desarrollar sus actividades de intercambio comercial. Incluso las personas sin saber del significado de la nueva forma económica colaborativa son parte de ello.

Desde 2019 y primeros meses de 2020 -en el cual se empezó a presentar el Covid 19 y se masificó a nivel mundial-, la economía colaborativa ha encontrado mayor sustento, dado que las personas han empezado a utilizar las RS para poder ofertar productos y adquirir las mismas. Con ello no se está sosteniendo que dicha forma de economía recién ha empezado a manifestarse, sino, se señala que la misma ha recibido mayor atención y ha presentado su mayor auge. Esto es así, porque cierto sector de economistas lo han catalogado como la

cuarta revolución industrial, en el cual se manifiesta la confluencia tecnológica, la oferta y demanda de bienes.

En ese sentido, este nuevo modelo económico denominado “economía colaborativa” se desarrolla a través de medios informáticos -tecnológicos-, pero, la misma también tiene bases de carácter social y comunitario, porque las personas son las que las consumen y permiten su desarrollo. Según los especialistas, esta nueva forma de economía de orden mundial, trae beneficios de índole económico – social, dado que genera empleos -digitales- obliga a las personas a la capacitación en las nuevas tecnologías, llega a optimizar los recursos, entre otros supuestos.

En cuanto a la generación de empleos, se ha visto que industrias enteras se han visto en la necesidad de ofertar sus bienes a través de medios digitales, para lo cual han tenido que contratar los servicios de nuevo personal capacitado en tecnología. Empero, pequeñas empresas también han empezado a ofrecer sus productos a través de medios tecnológicos o digitales. Aunque existen empresas que ofrecen servicios, y no productos. Claro ejemplo de ello encontramos en los servicios de Delivery que ofrecen ciertas empresas, en el cual, los trabajadores solo cuentan con un aplicativo que les informa que ciertas personas necesitan de un viaje (como Uber), o que necesitan de ciertos productos de primera necesidad (cuando quieren adquirir ciertos bienes de consumo, como Rappi), entre otros ofertantes.

Cuando en el año 2016 se hizo estudios de países en los cuales se está presentado en mayor cantidad la creación de empresas de la denominada economía colaborativa los cuatro países donde se manifestaba en gran escala han venido a ser Brasil, Argentina, México y Perú, -en ese orden- según lo demuestra Pérez (2016). Y, los rubros en los cuales se ha visto la economía colaborativa han venido a ser en los servicios prestados a empresas y en el ámbito del transporte urbano.

Dicha precisión ha sido necesario para comprender que el Perú es también uno de los países Latinoamericanos en los cuales se ha visto el auge de la economía colaborativa. Pero, en la información proporcionada, se puede apreciar que, este tipo de economía suele manifestarse entre personas cercanas entre sí. Es decir, su conformación está en función a personas de amistad cercana, en el cual solo se agrupan de uno a cinco personas los que en mayor cantidad se han agrupado 36% (Fuente, 2015).

Pero, el hecho de que la mayor cantidad de emprendimientos que se presentan a través de la economía colaborativa sean entre cinco personas, no limita a que las personas que trabajan en ello no cuenten con derechos laborales. O sea, todas las personas sí cuentan con derechos laborales y por ello, se encuentran amparadas por las normas laborales y la propia Constitución.

Nosotros sostenemos que esta economía al ser una nueva forma, no puede desconocer los derechos de los trabajadores, dado que la misma no se ve modificado; sino, lo único que se ve modificado es la manera de PS. O sea, los trabajadores, suelen prestar sus servicios a empresas de trabajo en plataformas digitales, pero, por ello siguen percibiendo una remuneración económica, adicional a ello, las acciones que realizan se manifiestan en atención a los órdenes de los propietarios de las empresas colaborativas -expresión de la subordinación- y la labores se prestan a una tercera persona.

2.2.1.4. Plataformas digitales

En las últimas décadas, la tecnología ha mostrado un avance y sobre todo en cuanto a la digitalización de labores se ha incrementado, y ello está generando posiciones contradictorias sobre sí los trabajadores que intermedian entre los bienes ofrecidos y adquiridos gozan de derechos de acuerdo a ley. Ya que el Derecho deberá se adecua a ciertas necesidades propias de toda sociedad; en consecuencia, si las nuevas tecnologías modifican

los ámbitos laborales, el Derecho deberá de adecuarse a esta nueva realidad tecnológica que repercute jurídicamente.

Sobre este aspecto, vamos a desarrollar ideas en cuanto a lo que se entiende por plataformas digitales, como también sobre los tipos, los rubros que son más solicitados. Todo ello se hará en los siguientes acápite.

2.2.1.4.1. Definición

Las plataformas digitales son bases de datos de carácter simbólico, que contiene un conjunto de herramientas que cuentan con comunicación propia, que a su vez posibilitan las creaciones y gestiones de las mismas, que se dan a través de softwares, destinados a múltiples funcionamientos que muy bien podrían ser aquellos espacios de aprendizajes en el cual se de actividades comerciales u oferta de servicios.

A nivel doctrinario, Atoche (2017) ha señalado que por plataformas digitales se deberá de entender como “aquel sistema posibilitador de ejecuciones de diferentes aplicaciones bajo mismos entornos, los cuales les permiten a ciertos usuarios para que puedan acceder desde redes sociales, para que puedan usarlas” (p. 47). Como se puede apreciar, las plataformas digitales se resumen a sistemas virtuales.

Pero, si bien es cierto que los softwares que son considerados como plataformas digitales o virtuales, para ser considerados como tales deberán de ser flexible y tener la capacidad suficiente como para poder ser adaptado a las necesidades propias de la economía colaborativa, de no ser así, el sistema de los softwares solo son instrumentos virtuales que se adecuan a la modernidad.

Cuando se empieza a prestar trabajos vía PD siempre se llega a utilizar las redes sociales que han sido utilizados por las personas que aprovechan sus potenciales a nivel personal como empresarial, se habrá mejorado dicha posición social. (Berg, 2019, p. 25).

2.2.1.4.2. Tipos

En cuanto a la clasificación de las plataformas digitales existe un gran desarrollo por parte de la doctrina; por ejemplo, Fabregas y Gálvez (2016) han sostenido que se clasifican de acuerdo a su forma de organización, de la siguiente manera: a) economía participativa o *sharing economy*; b) economía bajo demanda.

Empero, en este trabajo, nos enfocaremos a desarrollar la clasificación bipartita establecida por la Organización Internacional de Trabajo. Dicho ente internacional del trabajo ha sostenido que, existen dos tipos de plataformas digitales, los cuales son:

- a) plataformas en línea; y,
- b) las aplicaciones.

Esta clasificación que acabamos de realizar de manera sucinta, vamos a desarrollar en los siguientes párrafos.

- **Plataformas en línea**

En las plataformas en línea se puede apreciar la existencia de una forma de trabajo que se terceriza a través de la realización de convocatorias de carácter abierta a las personas de un lugar determinado geográficamente para que puedan cumplir con prestar sus servicios a las personas que lo requieren. Dentro de otros sistemas jurídicos como el *comon law* se conoce con el nombre de *crowdwork*.

- **Las aplicaciones**

En los trabajos virtuales que se realizan a través de aplicaciones, las empresas que usan dichas aplicaciones otorgan trabajos a las personas de un determinado lugar geográfico.

2.2.1.5. Rubros más solicitados

Cuando hemos desarrollado el significado de economías de colaboración, hemos desarrollado que este nuevo modelo de economía ha implicado que las personas

(emprendedores) han visto por conveniente ofertar sus productos utilizando medios digitales o de carácter virtual y mediante la misma plataforma existen un conjunto de personas (usuarios o compradores) que adquieren dichos bienes, productos y servicios.

Los bienes y servicios que ofertan los nuevos emprendedores ya no se adecuan a las clásicas formas de negociación, sino que su estructura se adecua a las modernas plataformas digitales o virtuales con el cual el tráfico jurídico comercial se vuelve más atractivo, seguro y mucho más eficaz. Estas NFPS y la oferta de bienes está alcanzando aceptación a través de diferentes países; y, nuestro Estado peruano no es la excepción, razón por el cual, las nuevas formas de la oferta y demanda ha repercutido en los aspectos laborales dentro de cada país; y, como es de esperarse siempre existen rubros en los cuales se manifiesta con mayor arraigo porque el mercado comercial digital lo utiliza en gran porcentaje.

Siendo ello así, vía PD y virtuales, los negocios más hegemónicos comercializados y con mayor acogida vienen a ser el sector transporte y de alojamiento; aunque, también se puede encontrar al sector de servicios a domicilio como Glovo, que ha tenido una gran acogida, sobre todo, en la época de pandemia. Siendo ello así, vamos a desarrollar los sectores que mayor acogida y éxito tienen en cuanto se usa las plataformas digitales, los cuales son los siguientes:

2.2.1.5.1. Sector transporte

El sector transporte tiene una gran acogida dentro de nuestro país; aunque, su utilización no se ha masificado a nivel nacional, lo cierto es que su se da a través de diferentes ciudades (los más importantes). Su acogida se debe a que su contratación se da solo a través del uso de las plataformas digitales y ello se puede encontrar con el solo uso de los dispositivos móviles (celulares, laptops, computadoras).

Adicionalmente, el sector transporte cuando oferta sus servicios garantiza que las personas llegarán seguros a sus domicilios, de igual manera el viaje será seguro y eficaz; en

ese sentido, viendo esos beneficios, lo que hacen las personas es contratar a través de las plataformas digitales. Si bien es cierto, las personas no conocen en qué consiste la economía colaborativa; pero, en el ámbito contractual digital se encuentran inmerso dentro de estas formas de contratación contemporánea.

Otro de los factores que impulsa a que las personas contraten los servicios de transporte a través PD es que las clásicas formas de prestación de trabajos de transportes que realizan las personas del sector privado, genera mucha aglomeración de usuarios, al igual que se ocasiona muchos accidentes de tránsito y ello hace que las personas prefieran contratar a través de aplicativos con la finalidad de que reciban servicios eficientes, seguros y sobre todo rápidos y con una tarifa estandarizada por la distancia recorrida. Estando las cosas así, estas empresas son las siguientes:

- **Uber**

Uber es una plataforma digital de servicio de taxi que se originó en California – Estado Unidos. Esta empresa lo que hace es ofertar sus servicios para que cualquier persona pueda contactarse con ello a través de la plataforma digital a efectos de que los contacte con un conductor que se encuentre cerca de la ubicación del cliente para que pueda realizar dicho servicio de transporte (Fernández, 2016). O sea, solo cumple la función de intermediación, el sujeto al cual presta los servicios no se convierte en su propio empleador, sino solo será considerado como aquella persona que utiliza los servicios del trabajador.

Ahora bien, la retribución por el servicio prestado no llega de manera exclusiva en favor del conductor; sino, este será repartido en porcentajes entre la empresa intermediaria (Uber) y el conductor; en ese sentido, la empresa recibe el 20% y el conductor el resto. (Benavidez, 2017)

Por otro lado, la empresa (Uber) lo que hace es seleccionar a los conductores que prestarán servicios de transporte estableciendo como criterio que el vehículo sea de su propiedad del conductor, los estándares de horario a prestar servicios, que asegure la calidad de los servicios a prestarse, y sobre todo la existencia de un contrato destinado a no determinar la laboralidad entre ambos, aunque sea de manera formal (en documentos).

- **Cabify**

Cabify es una empresa que brinda servicios de transportes como Uber, pero, la única diferencia entre ambas empresas es que el usuario no paga de manera directa al conductor; sino, lo hace mediante tarjetas. De igual manera, esta empresa lo que hace es prestar servicios con vehículos de alta gama; razón por el cual, los conductores tendrán que ser propietarios de carros como Mercedes, Audi, BMW, a su vez que los choferes o conductores deberán de ser profesionales y no simples aficionados. La empresa Cabify no considera que hay relaciones laborales entre el conductor y la empresa propietaria de la PD, porque sostienen que las labores se prestan de manera autónoma.

- **Easy Taxi**

Esta empresa de transporte opera en nuestro país desde 2013; y, al igual que los anteriores se encarga del sector transporte. Esta empresa que presta servicios de transporte, lo que hace es, al igual que los demás, contratar a los conductores de manera tal que no figuren en contratos laborales; razón por el cual utilizan los denominados contratos civiles.

Por establecer que los contratos que firman los conductores son de naturaleza civil, las empresas se eximen incluso de las responsabilidades que pudieran tener ocasionar al prestar los servicios Armas (2016). Como se puede apreciar, el titular de las PD,

señalan que, solo son intermediarias, y bajo esa condición no podrían responder por las acciones de los conductores, ya que ellos son los que brindan los servicios en realidad y los propietarios de los vehículos.

2.2.1.5.2. Sector alojamiento

La economía colaborativa tiene una gran repercusión en el ámbito del sector de alojamiento, pero turístico. Si en el ámbito del servicio de transporte se ha visto la existencia de un gran cambio, el sector del turismo se ha visto modificado de la misma forma. Es en ese sentido, que, por la creciente implementación de las plataformas digitales, las empresas hoteleras han implementado la oferta de sus servicios vía plataformas digitales o virtuales.

2.2.1.6. Criterios de laboralidad de servicios prestados mediante plataformas digitales

Como se ha podido demostrar, las empresas que laboran vía PD, difieren ampliamente de aquellas formas de prestación de servicios y bienes de manera tradicional o clásica; porque ya se encuentran inmersos en la nueva forma de economía contemporánea que suele denominarse economía colaborativa. En tal sentido, la forma de contratación de su personal es de selección simple, porque la persona que está interesada en el trabajo, lo que hace es solo descargar el aplicativo y pasa a inscribirse en ello, para lo cual llega a presentar un conjunto de documentos para que la empresa lo pueda contratar.

Una vez que la persona interesada haya llenado todo el formulario de acuerdo a las exigencias que las empresas solicitan, la empresa propietaria de la PD pasa a evaluar si es que el interesado cumple con todas las exigencias que ha establecido la empresa; y, si llega a observar que sí cumple con todos los requisitos, entre ambos llegarán a firmar un contrato de carácter civil.

Pero, por como prestan labores, podemos llegar a desarrollar algunos conceptos en torno de la posible desnaturalización del contrato civil suscrito entre las empresas propietarias de las PD y el trabajador; ello se puede establecer a través del uso de la primacía

de la realidad. En ese sentido, en los siguientes apartados vamos a desarrollar el criterio de laboralidad de las prestaciones personales de servicios de los trabajadores que realizan en favor de empresas.

2.2.1.6.1. Elemento personal

Cuando estudiamos el Derecho Laboral peruano, podemos encontrar que nuestra legislación exige la presencia de prestaciones laborales para poder determinar la laboralidad y su relación. En ese sentido, el primer requisito para la configuración de una relación de trabajo, que exige nuestra normatividad, es la prestación laboral.

Ahora bien, partiendo de la premisa anterior, vamos a analizar si las personas que trabajan para las empresas propietarias de las PD tienen que prestar sus servicios de manera personal o si es posible que puedan delegar dicha función. En ese sentido, a modo de ejemplo, en las empresas del rubro transporte, podemos encontrar que los conductores se encuentran registrados con sus datos completos para que la plataforma digital pueda mandar la información al usuario que los contrata para que les presten los servicios. Porque, de darse el caso de que la plataforma presente una foto o datos distintos del que en realidad llega a prestar los servicios, la persona que está contratando el servicio no querrá subirse en el automóvil.

Por otro lado, la empresa misma registra a los conductores, para lo cual analiza la situación actual de cada conductor, por el hecho de que quieren garantizar una prestación de servicios para sus clientes; en ese sentido, si llegan a registrar a un conductor con ciertas características especiales (profesionalismo, sin antecedentes penales, judiciales o policiales, entre otros) no van a permitir que al momento de la prestación de los servicios llegue otra persona a cumplir con dicha labor. En consecuencia, la prestación personal de servicios es de carácter indelegable.

2.2.1.6.2. Elemento remunerativo

Otro elemento fundamental para que se configure una RL es la remuneración. Las empresas propietarias de las plataformas digitales no pagan a sus trabajadores inscritos a sus plataformas digitales un sueldo establecido; sino, por el contrario, los trabajadores percibirán una retribución por las labores que realizan de acuerdo a las labores que están prestando. Por ejemplo, en los rubros de transporte -en algunas empresas- los usuarios pagan de manera directa a los usuarios (Uber) mientras que en otros pagan a través de tarjetas (Cabify); y, en esos supuestos lo que hace la empresa propietaria de las plataformas digitales es quedarse con un porcentaje del precio que implica la carrera que realiza el conductor, para lo cual el algoritmo de la plataforma digital calcula según la distancia, el tiempo demorado por el conductor, entre otros. Las empresas suelen quedarse con la retribución que oscila entre 15% al 25% de los ingresos que generan los conductores por prestar los servicios de taxi. Por otro lado, en el ámbito del reparto el panorama es el mismo, la empresa propietaria de la PD guarda un cierto porcentaje de los ingresos que percibe su trabajador inscrito a su plataforma. Como se puede apreciar, el trabajador sí percibe una retribución por los trabajos que realiza, razón por el cual, sus labores no son para nada gratuitas. Y, la remuneración surge por las labores que realiza como conductor (sector transporte), repartidor (sector de reparto) que ha desencadenado su inscripción a la plataforma digital. En consecuencia, no interesa cual sea la forma de que esté percibiendo una remuneración, lo cierto es que las prestaciones personales que realiza son de algún modo retribuidos, adicional a ello, surgen como contraprestación por las labores que se están realizando en favor del empleador y por ello la remuneración en forma dineraria o en especies.

2.2.1.6.3. Elemento de subordinación

Este es el más importante, por el hecho de que sirve como elemento para desnaturalizar los contratos suscritos por empresarios que son de otra naturaleza. Este

elemento implica que, el empleador ejercerá un conjunto de sujeciones en contra de su trabajador por el hecho de que el poder de dirección lo faculta para ello. Con lo mencionado en líneas atrás no pretendemos darle contenido a la subordinación como elemento inflexible a los desarrollos tecnológicos, porque por el adelanto de la tecnología las personas no siempre van a prestar sus servicios de manera presencial en los centros de trabajo, pero, van a seguir bajo el mandato de sus empleadores, y muestra de ello es el teletrabajo, el trabajo remoto que han encontrado asidero legal en diferentes ordenamientos jurídicos y dentro de ello el nuestro.

Frente a la situación en el cual no existe la totalidad del despliegue del poder de dirección, ha surgido una teoría doctrinaria que ha sostenido que en esos supuestos no se debe hablar de la subordinación, sino de la parasubordinación (Martínez, 2007, citado por Bustamante, 2019, p. 96).

El elemento de la subordinación es el más discutido cuando se desarrolla labores vía PD. Pero, en este apartado vamos a ensayar algunas consideraciones que están encaminados a desarrollar la subordinación existente entre las empresas propietarias de las PD y los trabajadores que prestan labores a dichas empresas.

Como se ha mencionado anteriormente, las personas que desean laborar para este tipo de empresas postulan para poder ser seleccionados como trabajadores; para ello la empresa realiza un riguroso examen para que los incorporen como su trabajador. Una vez que ya firmaron el contrato (habitualmente contrato civil), lo que hace la empresa es otorgarle un usuario para que con ello pueda realizar sus labores monitoreados por la empresa. También puede llegar a sancionar a través de las amonestaciones como del despido, pero por causas que los usuarios o clientes le sustenten; en ese sentido, la empresa propietaria de las plataformas digitales ejerce su poder de dirección a través de los clientes.

Como se puede apreciar, por los argumentos desarrollados en el párrafo anterior, el empleador (la empresa) ejerce su poder de dirección y en ese sentido ejerce la subordinación en contra de sus trabajadores, porque ellos se adecuan a una forma de prestación de servicios establecidos por el empleador, porque en la plataforma digital se encuentra como tal.

2.2.1.7 Dogmática de no laboralización.

Si bien es cierto que, en los párrafos anteriores, hemos explicado las razones por las cuales se considera que los trabajos prestados a empresas de plataformas digitales cuentan con laboralidad y para lo cual hemos recurrido al análisis de los elementos laborales -de acuerdo a la legislación laboral peruana-, y en cada uno de ellos hemos argumentado, tanto de nuestra propia posición, como también tomando en cuenta las argumentaciones doctrinarias.

Empero, existen autores que llegan a considerar que los trabajos realizados vía PD no generarían relaciones de índole laboral, y para lo cual, también han hecho análisis de los elementos del contrato laboral. Por ello, parten desde primer punto haciendo una interpretación de la prestación de servicios y el cual, sigue siguiendo el mismo, tanto en las economías colaborativas y economías clásicas, dado que las personas prestan sus servicios a terceras personas, y sus trabajos siguen siendo productivos en el sentido de que generan productos o coadyuvan en la prestación de servicios a terceras personas.

Adicional a ello, analizan la remuneración -elemento del contrato laboral-, y también señalan que todas las personas suelen recibir una remuneración por las prestaciones de servicios que realizan en favor de terceras personas. Y, por tanto, las prestaciones de servicios que suelen realizar las personas y la remuneración, no se afectan por que se implementa las PD -como parte de la economía colaborativa-, por el contrario, se manifiestan de manera conjunta.

Lo que es punto de análisis doctrinario, es que, la subordinación no suele manifestarse como un elemento normal del contrato laboral. Es decir, de las nuevas formas de trabajo que se realiza vía PD, la subordinación no es al igual que en los contratos laborales de la economía clásica.

2.2.2. Relaciones laborales

Esta relación se encuentra compuesta por el empleado y el empleador. Las relaciones laborales surgen a consecuencia de la manifestación de la voluntad existente entre el trabajador y el empleador; en el cual, el primero de ellos se obliga a trabajar de manera personal; mientras que el segundo de ellos, se compromete a remunerarlo por dichas prestaciones de servicio en su favor.

Bajo dicha premisa, la relación laboral tiene como fuente el contrato laboral; o sea, nace de del acuerdo entre el empleado y el empleador. Para que haya una relación laboral, será necesario que haya una prestación personal de servicios, remuneración y la subordinación.

2.2.2.1. Derecho Laboral

Antes de desarrollar el contenido de la relación laboral, vamos a desarrollar el concepto del Derecho Laboral. En ese sentido, se entiende por Derecho Laboral como las normas que regula la relación de empleados y empleadores para el cual se hace análisis de la existencia de tres elementos indispensables.

Dentro de la doctrina, se ha sostenido que, esta rama del derecho centra sus estudios a la presencia de relaciones de índole laboral en el cual existe un vínculo de relaciones entre dos personas, trabajador y empleador (Anacleto, 2015, p. 59)

Del mismo modo, Arévalo (2016) sostiene que el derecho laboral se encuentra compuesto por normas y principios, las mismas que poseen una característica protectora para las personas que brindan servicios en favor de otra.

2.2.2.2. Principios que regulan el Derecho Laboral

Como toda rama del Derecho cuenta con sus propios principios que sirven como pautas de regulación, interpretación e integración; en ese sentido, el Derecho Laboral o del Trabajo no es la excepción; motivo por el cual, aglomera un conjunto de principios que ha sido desarrollado de manera unánime por la doctrina; pero, para efectos del presente trabajo de investigación, vamos desarrollar los principios desarrollado por el doctrinario Américo Plá Rodríguez; en consecuencia, vamos a desarrollar de la siguiente manera:

- **Principio protector**

Señala que siempre será el trabajador el débil por lo que se debe de proteger; razón por el cual, se debería de proteger a este con la emisión de normas destinadas a garantizarle una adecuada protección para que de esa forma no se vea en situación de desventaja frente a su empleador. De este principio, se derivan tres reglas fundamentales, los cuales han sido aceptados por la doctrina, estas reglas son las siguientes:

- I. In dubio pro operario**

Esta regla exige que haya una norma que contenga varias interpretaciones, y, de esas interpretaciones una de ellas deberá de brindar una situación beneficiosa para el trabajador.

- II. Norma más favorable**

Esta regla, a diferencia de la anterior, no hace referencia a la forma de interpretación de una norma; sino, por el contrario, establece que, si hay una contraposición de normas, se deberá de elegir a aquella norma que otorgue mayores beneficios para el trabajador.

- III. Condición más beneficiosa**

Esta regla tiene como premisa de que, ante una eventual modificación de normas, se debe seguir manteniendo el *status quo* de los trabajadores; en tal sentido, las modificaciones laborales deben darse en favor del empleado, mas no en su contra.

- **Principio de igualdad**

Se encuentra regulado en el artículo 2, inciso 2 de la Constitución; y, deberá de ser concebido en el plano del Derecho del Trabajo como la situación por el cual todas las personas deberán de ser considerados como iguales sin que exista la posibilidad de discriminación entre un trabajador y otro; razón por el cual habrá una situación de equiparación entre todos aquellos que prestan servicios.

- **Principio de irrenunciabilidad de derechos**

Este principio desarrolla que los trabajadores no podrán renunciar sus derechos que les otorga la Constitución o Ley. En ese sentido, se puede apreciar que el Constituyente ha negado la posibilidad de que los trabajadores, a través de la autonomía privada renuncien sus derechos que les otorga el Ordenamiento Jurídico.

- **Principio de primacía de la realidad**

Sostiene que, ante la contradicción existente entre la formalidad (contrato) y lo que está pasando en el ámbito real o fáctico, siempre prima el segundo. En tal sentido, muy bien un contrato puede suscribirse mediante uno de locación de servicio, pero si se aprecia la existencia de los tres elementos laborales, la locación de servicios se desnaturalizará.

- **Principio de continuidad**

Este principio señala que los contratos laborales cuentan con un tracto sucesivo, las mismas que no se agotan con la sola prestación de servicios de las personas (Arévalo, 2016, p. 103).

2.2.2.3. Elementos clásicos del Derecho Laboral.

Cuando se estudia el Derecho Laboral, se hará necesario el análisis de sus elementos esenciales que distinguen de otras formas de contratación; y que ya han sido desarrollados ampliamente; en ese sentido, los elementos del Derecho Laboral son los siguientes: a) prestación personal de servicios; b) subordinación; y, c) remuneración, los cuales pasamos a desarrollar en los siguientes apartados:

2.2.2.3.1. Prestación personal de servicios.

Cuando los trabajadores emiten o manifiestan su voluntad para poder empezar a prestar servicios en favor del empleador, están aceptando de que estas prestaciones deberán de ser de manera personalísima; razón por el cual, las personas no podrán delegar el cumplimiento de sus funciones; pero, si podrían ayudarse de las personas que de él dependen, como pueden ser sus hijos, esposa, entre otros.

2.2.2.3.2. Remuneración

Es lo que recibe el empleado por las prestaciones de servicios que ha realizado. La remuneración puede tener una naturaleza dineraria o en especies. Es por esta razón, que dentro de la doctrina Anacleto (2015) ha señalado que, “la remuneración se concibe como el íntegro de lo que recibe el empleado, como beneficio, por las prestaciones de servicios que ha realizado, puede ser dinero o no” (p. 160).

2.2.2.3.3. Subordinación

La subordinación otorga la facultad de mando al empleador. Es por esta razón que doctrinariamente se ha señalado que este elemento otorga el poder de dirección al empleador.

2.2.2.4. Modalidades de contratos laborales

El Derecho Laboral privado sujeto al Decreto Legislativo N ° 728, regula una serie de contratos modales (9), los cuales están agrupados en tres grandes grupos, los cuales son: a) contratos temporales; b) contratos accidentales; y, contratos de obra y servicios. Siendo

estos las modalidades de contrato que regula la normatividad laboral privada, vamos a desarrollarlo de manera sintetizada en los siguientes párrafos:

- **Contratos de naturaleza temporal**

Tienen por finalidad hacer que los trabajadores presten servicios por solo un determinado tiempo. Este tipo de contratos modales, se subclasifica de la siguiente manera:

- 1) **Contrato por inicio de actividad**

Se da entre el empleador y el empleado cuando el primero inicia una nueva actividad. Dura como máximo tres años.

- 2) **Contrato por necesidad del mercado**

Solo se celebra entre el trabajador y el empleador cuando las circunstancias lo ameriten; o sea, solo por cuestiones de incremento de venta coyuntural. Dura como máximo cinco años.

- 3) **Contrato por reconversión**

Se celebra cuando el propietario de la empresa amplía o modifica sus actividades, razón por el cual, se hace necesario que contrate nuevos trabajadores porque la situación lo amerita. Dura como máximo dos años.

- **Contratos de naturaleza accidental**

Esta modalidad de contratación, se divide a su vez en tres formas de contrato, los cuales son los siguientes:

1. **Contrato ocasional**

Este tipo de contratos se llega a firmar cuando se necesita contar con las prestaciones de servicios de personas de manera transitoria; razón por el cual, su tiempo de duración también solo oscila hasta 6 meses.

2. **Contrato de suplencia**

Se origina cuando un trabajador se encuentra en una causal de suspensión de su contrato, pero por una causa que no perjudica su situación personal laboral; en tal sentido, las empresas se obligan de contratar a un nuevo trabajador para que este supla en las labores al otro. Su duración máxima será según la circunstancia que lo amerite.

3. Contrato de emergencia

Se contrata a través de esta modalidad de contrato, cuando se presenta alguna causa proveniente de un hecho fortuito o fuerza mayor.

- **Contratos de obra y servicios**

Esta modalidad de contratación también se subclasifica en tres, los cuales son los siguientes:

- i. **Contratos de obra determinada o servicio específico**

Vía esta contratación, el trabajador y el empleador teniendo como base una obra o para que realice un servicio de carácter específico.

- ii. **Contratos intermitentes**

Este tipo de contrato es para que el trabajador cumpla con prestar servicios a funciones laborales de manera permanente, pero de carácter discontinuos.

- iii. **Contratos de temporada – objeto**

Este tipo de contrato se celebra para que el trabajador pueda atender necesidades de cada empresa, pero, que se manifiesta solo en diferentes temporadas.

2.2.2.5. Las relaciones laborales vía PD.

En la actualidad, por el incremento de las labores a través de PD, las RL ya no suelen materializarse en espacios físicos, sino, por el ahorro de economía, las labores se prestan a través de instrumentos tecnológicos como laptop, celulares, computadoras, y el uso del

internet. Sobre este aspecto, la autora Querubin (2020) ha señalado lo siguiente: “que el uso de tecnologías permite que las personas puedan celebrar transacciones comerciales a través de redes sociales” (p.13).

Como lo explica la autora citada, el adelanto tecnológico permite que las relaciones laborales ya no suelen prestar en un ambiente laboral físico, sino, la situación puede variar y las labores pueden prestarse a través de plataformas virtuales. Asimismo, las labores no suelen realizarse en todo momento del horario laboral, sino, pueden llegar a flexibilizarse y a consecuencia de ello pueden prestarse al momento adecuado para la persona que presta los servicios laborales.

Es decir, cuando nos encontramos inmerso en el trabajo a través de plataformas digitales, entre el trabajador y el empleador se presenta una situación de externalización de trabajos que se conoce con la nomenclatura de *crowdsourcing*. Esta forma de externalización de prestaciones de servicios, permite que el empleador, incluso pueda prescindir de la necesidad de contar con un ambiente de trabajo -como un local laboral-, y las labores solo se prestaran desde la comodidad del hogar del trabajador.

La implementación de las labores permite que se destierre los horarios laborales estáticos, asimismo, también permite que las labores de los trabajadores sean de carácter autónomo sin que haya la participación de los empleadores. Y, de acuerdo a la OIT “los trabajadores suelen ubicar labores a través de sus plataformas, para lo cual se encuentran capacitados y por cada trabajo recibirán una remuneración cuando apenas culminen de prestar sus servicios”.

Las labores que se realizan vía PD son beneficiosas para miles de personas, por el hecho de que este tipo de empresas -dedicados a la economía colaborativa-, brindan oportunidad laboral a las personas sin interesar las experiencias con las que cuentan. Adicional a ello, permite a las personas a que puedan alternar sus actividades laborales con

otras actividades a las cuales se pueden dedicar, como podría ser las actividades académicas o también para que puedan generarse ingresos con la implementación de nuevos trabajos en su favor.

2.2.2.5.1 Plataformas digitales y su deslinde con trabajos remotos, teletrabajos, entre otras formas de prestación de servicios

En los tres últimos años, el mundo a experimentado una modificación en cuanto a su forma de relacionarse, como también la forma de poder adquirir bienes y productos. Se han modificado algunos aspectos de las relaciones laborales y la adquisición de derechos a causa de ellos. O sea, desde que el virus -que ha ocasionado el Covid – 19-, se masificó a nivel mundial, las grandes empresas, las entidades estatales y toda forma de relación personal llegó a aislarse y empezaron trabajar vía PD.

Pero, los trabajos a través de plataformas digitales, debemos de advertir que las mismas se han ocasionado por el incremento de la denominada economía colaborativa y no específicamente por el Covid 19. Por dicha razón, cuenta con cierta particularidad a diferencia de otras formas de prestación de servicios, como el teletrabajo o el trabajo remoto.

Los trabajos remotos se encuentran regulados por la normatividad nacional. Esta forma de prestación de servicios se manifiesta cuando la persona -el trabajador- es autorizada por su entidad laboral para que pueda prestar ser servicios desde su domicilio, dichas labores no suelen realizarse de manera indefinida, sino solo en atención a ciertas particularidades que puede manifestarse en el desarrollo de RL.

2.2.2.6 Las nuevas formas de prestación a través de plataformas virtuales y los elementos del contrato laboral

Como se ha desarrollado a lo largo de la presente investigación, por los avances de la tecnología actualmente se encuentra desarrollándose la denominada economía colaborativa; en el cual, las personas interactúan entre sí para poder ofertar y demandar, con

el cual lo que buscan es satisfacer sus necesidades; pero, dentro de aplicativos móviles que contienen las plataformas digitales.

En ese sentido, las plataformas digitales han invadido ampliamente las sociedades contemporáneas y con ello se ha generado un conjunto de cambios en el ámbito laboral por el hecho de que lo económico siempre se acompaña con las normas laborales. En ese sentido, las empresas que algunos servicios vía PD, sostienen que los contratos que celebran con los trabajadores no son de naturaleza laboral, sino es autónomo, razón por el cual, no habría posibilidades de que el trabajador pueda percibir los beneficios sociales que por ley le correspondería.

Por otro lado, los elementos del contrato laboral clásico se ven trastocados porque el elemento de la subordinación es bastante cuestionado, con el cual estaría rompiendo la clásica forma de las prestaciones de trabajo que se realiza en favor de los propietarios de las plataformas digitales. En ese sentido, ese es el elemento más trastocado por las nuevas formas de PS que se da vía PD.

2.2.3 Aportes del autor.

Una de las ramas del derecho que más cambio vienen sufriendo a lo largo de la historia viene a ser el Derecho Laboral, ello debido a que la sociedad en su conjunto siempre se ha modificado a través de diferentes sucesos. Aunque desde la antigüedad existían diversas formas de reconocer derechos laborales de trabajadores, o existía la intención de tratar de reconocerlos, la realidad es que dichos derechos recién han sido reconocidos a consecuencia de las grandes luchas sociales.

Dicho reconocimiento se dio muchas veces por el hecho de que grandes cantidades de trabajadores se ponían en pie de lucha para poder conseguir un reconocimiento por parte del legislativo. La situación era peor, cuando las grandes culturas o civilizaciones pasadas eran gobernadas por los reyes y estos no reconocían los derechos laborales de las personas,

debido a que, si llegaban a otorgar dichos derechos, estos perderían mano obra para sus fines personales.

Por ello, a consecuencia de la primera industrialización recién se empieza con las luchas en favor de trabajadores y a consecuencia de ello, recién se generan grandes beneficios laborales en favor de los trabajadores. Antes de ello, tanto niños, como madres gestantes, personas mayores, entre otros, brindaban servicios a gran escala en horarios alargados, no tenían ningún beneficio personalizado.

Después de dichas acciones las personas empezaron a unirse entre sí y efectuaron grandes marchas, las mismas que llegaron a influenciar de manera positiva en las distintas legislaciones, que permitieron el reconocimiento de derechos de las personas, empero de manera evolutiva. Es decir, los derechos de las personas, no han sido reconocidos todos de una manera única, sino que las mismas se han reconocido de manera paulatina.

El análisis histórico de derechos de trabajo es fundamental porque la propuesta de la investigación también versa sobre derechos laborales de ciertas personas que empiezan a laborar vía PD. Dado que este tipo de personas no tienen reconocidos sus derechos laborales.

Es por dicha razón que tenemos que ofrecer derechos laborales a ciertas personas que vienen brindando servicio vía PD. Esto por el hecho de que son parte esencial de la sociedad, ya que en la actualidad dichas personas vienen brindando servicios de manera directa en favor de las personas en sociedad.

En ese sentido, como en la actualidad el Poder Legislativo es el ente encargado de emitir normas jurídicas, lo cierto es que en el Perú existe un desinterés por parte de dichas personas que forman parte de dicho poder del Estado.

La realidad actual ya no está para que las personas busquen conseguir sus derechos a consecuencia de luchas sociales. Lo que debe de manifestarse en la actualidad es que las

personas que son parte del Legislativo, lleguen a emitir las normas que realmente necesitan dentro de la sociedad.

Ello viene a ser de dicha manera, por el hecho de que nuestra propia Constitución señala que una de las finalidades del legislativo es que emitan normas. En ese sentido, la Constitución en su artículo 103° en adelante señala la función legislativa del Legislativo.

La actualidad peruana obliga que ciertas personas que están prestando sus servicios a través de diversos aspectos virtuales tengan reconocidos sus derechos laborales. Este hecho venía manifestándose a nivel mundial desde los años 2015, empero, la situación se ha puesto más ampliado, debido al Covid – 19 se vio evidenciado como un fenómeno social de carácter mundial.

O sea, a consecuencia del Covid – 19, las personas han empezado a brindar servicios a nivel de plataformas digitales. Esto, porque ninguna persona podía prestar sus servicios personales. Como era imposible brindar los servicios de manera presencial, se originó la aglomeración de personas que querían realizar labores de manera digital.

La pandemia ha sido un hecho que ha perjudicado a todas las sociedades a nivel mundial. A consecuencia a ello, las personas han tratado de reinventarse, y a adaptarse a nuevas formas de vivencia y así mismo han permitido que las personas puedan prestar sus servicios personales usando las plataformas digitales.

Por otro lado, corresponde analizar también que en la actualidad se ha manifestado una amplia presentación de hechos tecnológicos que permitieron que las personas puedan adaptarse a nuevas realidades.

Si es que no hubiera la ciencia que existe en la actualidad, sería muy difícil que los trabajos vía PD se vean determinados en la realidad. Estas formas de trabajo necesitan bases de datos digitales, los cuales puedan conducir a mejores oportunidades.

Sin que haya adelanto de la tecnología la sociedad actual no podría subsistir porque las personas ya se han acostumbrado a la nueva realidad social. No es posible que los seres humanos puedan sobrevivir sin tecnología, dado que la misma ya ha calado ampliamente dentro de la sociedad.

Por ello, las nuevas formas de tecnología han permitido que se preste servicios personales a las personas a través de medios digitales. Ya no es una novedad en la actualidad que a través de un aplicativo móvil se pueda contratar un servicios de taxi, mucho menos es novedad que a través de una aplicativo o llamadas se puedan conseguir la atención en pollerías, cevicherías, chifas, entre otros establecimientos, en los cuales, las personas llegarán al domicilio de las personas para que puedan cumplir con el pedido que se ha realizado a través de redes sociales.

Bajo dicho panorama corresponde analizar si es que dichas personas se encuentran dentro del amparo laboral. Y ello no es de dicha manera, como no llegan a brindar sus servicios de manera directa a sus empleadores, lo que llega a suceder es que se les niegan un contrato laboral y ello es perjudicioso, porque como no existe una relación laboral, lo que llega a suceder en la realidad es que dichos trabajadores no llegan a tener derechos personales - laborales, como el CTS, asignación familiar, gratificaciones, entre otros derechos laborales.

Por ello, se ha podido apreciar que a nivel de otros países existen sentencias de los más altos tribunales donde reconocen derecho a los trabajadores, porque el no tener reconocimiento de sus derechos laborales, ellos no podían tener sus derechos de manera expedito. No era posible que una persona labore dentro de una empresa con el cual le genera ingresos, empero, la misma empresa no le reconoce ningún derecho laboral.

Por ello, las sentencias han reconocido los derechos laborales de los trabajadores que trabajan vía PD, para que de dicha manera puedan conseguir sus derechos laborales. La repercusión de estos derechos ha tenido una amplia influencia en otros países como

Colombia y Chile -de Latinoamérica-, donde también han manifestado sus ideales sobre el reconocimiento de sus DL de los trabajadores vía de redes digitales.

Esto por el hecho de que las personas vienen prestando sus servicios personales de manera digital ampliamente. En consecuencia, ya es adecuado que a nivel legislativo se pueda brindar un reconocimiento de sus derechos laborales, para que dicha manera se elimine la incertidumbre de estar pensando si dichas personas efectivamente se encuentran dentro o no de relaciones de carácter laboral.

El problema que se ha ocasionado sobre la laboralidad o no de los contratos a través de los cuales las personas brindan sus servicios personales es por el hecho de que del análisis de los elementos del contrato de trabajo no llega a manifestarse ni aparecer lo relacionado con el elemento denominado como subordinación.

Como la subordinación implica la existencia de una potestad por parte del empleador, se dice que este elemento no llegaría a configurarse en los contratos donde las personas trabajan en las PD. Empero, por nuestra parte se puede llegar a sostener que sí existe este elemento, porque el empleado direcciona al trabajador a los trabajadores.

Es decir, los trabajadores que trabajan vía PD si se encuentran bajo la decisión de su empleador. Por ello, es necesario que a nivel legislativo se pueda determinar que dichas personas que prestan sus servicios puedan tener reconocidos sus derechos, a través de las normas legales.

En ese sentido, ya corresponde que el legislador pueda reconocer sus derechos laborales, debido a que estos deben y tienen que ser connaturales con las personas, caso contrario les perjudicará ampliamente en el aspecto de derecho con el cual cuentan. Por dicha razón, es necesario que se les reconozcan sus derechos.

Si no nos encontramos bajo dicho panorama, la situación será peor y perjudicial, debido a que los trabajadores no tendrán derechos y ello les genera perjuicios, debido a que

no pueden obtener ningún beneficio personal o particular debido a que ello conllevará a la insatisfacción de sus derechos.

2.3. Bases filosóficas

Los trabajos científicos siempre deben de contar con soportes filosóficos y ello lo ha comprendido la UNJFSC que en su reglamento pertinente ha establecido que los trabajos de investigación deben de contar con soportes filosóficos. Es por ello que a lo largo de los siguientes apartados y párrafos vamos a encaminarnos a redactar lo relacionado al aspecto filosófico de la investigación.

Por ello, vamos a partir analizando los pensamientos humanos al pasar del tiempo; o sea, nos vamos a centrar en desarrollar los aspectos filosóficos que se han suscitado a lo largo del tiempo. Porque el saber humano no se reduce simplemente a la emisión de ideas sobre aspectos insignificantes, sino que la misma tiene una repercusión.

Desde las civilizaciones antiguas, se ha visto grandes pensadores filosóficos. Es ahí que encontramos a grandes pensadores como Sócrates, Platón y Aristóteles quienes mientras vivían en su época han emitido una gran cantidad de ideas relacionados con todo tipo de conocimientos. Dentro de estos ideales encontramos la concepción de la ética, la justicia y algunas ideas sobre el Estado.

Por ejemplo, sobre la justicia estos pensadores sostenían que ello equivalía a reconocer la calidad adecuada y pertinente. Es decir, para estos filósofos la justicia era todo lo bueno. Por ello, sostenían que las normas jurídicas de aquel entonces no podían ser justas si es que no eran adecuadas.

Empero, ello no quiere decir que estos filósofos eran los pioneros en el arte del conocimiento, sino que antes que ellos también existían muchos filósofos. Aunque los filósofos anteriores a los mencionados solamente se enfocaron a analizar la realidad de la

naturaleza. Es decir, eran filósofos naturalistas, que proponían la creación de la tierra desde diferentes ámbitos y perspectivas.

La filosofía es esencial en la vida del hombre. Su importancia es total que ha influido no solo en el conocimiento general, sino que también ha influido en otras ciencias del conocimiento humano. A tal punto de que en la actualidad incluso en el derecho se ha visto que se cuenta con una disciplina que se denomina como filosofía del Derecho.

Esta rama filosófica ha permitido que el Derecho no se estudie de manera distante con la realidad, sino que la misma se debe de analizar desde aspectos sustanciales que permitan su comprensión completa. Porque no es posible que el derecho sea una ciencia social distante con la realidad.

Fuera de la filosofía del Derecho, también debemos de precisar que el Derecho ha tenido una influencia y estudio desde dos perspectivas bastante fundamentales, dentro de los cuales podemos encontrar al iusnaturalismo y al denominado iuspositivismo. O sea, el estudio del Derecho permitió comprender en realidad cuál es su origen del derecho y para saber cuál es su naturaleza.

Para poder comprender a mayor profundidad la temática de la investigación, vamos a enfocarnos a estudiar cada uno de ellos. Empezando por el primero de ellos vamos a analizar al naturalismo jurídico que plantea ideas de que el Derecho viene a ser una creación de la divinidad, y los denominados derechos personales solamente se inspiran de dichas normas superiores, en consecuencia, estos serían justas.

Esta posición de la doctrina filosófica sostiene que el Estado no es quien atribuye derechos, sino simplemente los reconoce. La creación del derecho es connatural con las personas y ello es base fundamental, debido a que la misma reconoce un conjunto de derechos a las personas que le corresponde de manera universal. Por ello que los derechos

naturales encuentran un reconocimiento no solo en los aspectos legales o legislativos de carácter nacional, sino dentro de los tratados internacionales.

Frente a esta posición filosófica, surgió el positivismo realizando una amplia crítica, dentro de los cuales podemos encontrar que sostenían que el Derecho viene a ser conjunto de normas que son emitidas por las mismas personas que se encuentran ordenados dentro de un determinado Estado.

Es decir, planteaba ideales de que el Derecho es connatural con el Estado, no existen -según estos ius filósofos-, conjunto de normas que direccionen que se manifiestan donde no exista el Derecho. Este ideal es algo interesante, porque en realidad si no existiera Estado no habría derechos reconocidos y protegidos.

Porque no debemos de olvidar que los derechos no solo se reconocen a través de las normas constitucionales como legales, sino también dichos derechos deben de ser protegidos a través de las normas y las entidades estatales, debido a que de nada sirve un conjunto de derechos reconocidos, sino que estos deben de ser protegidos por las normas jurídicas del Estado.

El positivismo parte de la idea de que los derechos siempre deben de estar concentrados en las normas jurídicas y protegidos por el Estado. Por ello considera que el Estado es el único ente autorizado para que pueda regular normas jurídicas en los cuales se reconocen derechos de las personas.

En ese sentido, de las corrientes ius filosóficas, esta investigación se realizará desde el ius positivismo o también denominado positivismo jurídico. Esta corriente filosófica sostiene, como hemos señalado, que el Derecho es concebida como conjunto de normas que regula las conductas de las personas para que a través de ello se consiga una finalidad de convivencia pacífica, donde busquen un bien común.

El ius positivismo deslinda todo lo relacionado a las influencias políticas, éticas y religiosas de la normatividad; toda vez que el Derecho es una ciencia del deber ser; y en razón a ello su máximo representante, Hans Kelsen, propuso una teoría pura del Derecho encargado de estudiar sola y únicamente las normas de carácter jurídico.

En ese sentido, al tratarse esta investigación de las nuevas modalidades de prestación de servicios mediante plataformas digitales y su incidencia en las RL se hace propicio que su investigación se realice desde la perspectiva del positivismo jurídico porque trataremos de interpretar las disposiciones normativas relacionadas a la materia del Derecho Laboral.

Por ello, el soporte filosófico de esta investigación viene a ser el positivismo jurídico, debido a que la misma sostiene ideales de que el Derecho viene a ser un aglomerado de normas que llegan a ordenarse jerárquicamente entre sí. En ese sentido, el problema de esta investigación se encuentra en el aspecto normativo.

2.4. Definiciones de términos básicos

- **Contrato laboral.** – Acuerdo de voluntades existe del empleado y empleador; en el cual, el primero de ellos se ofrece a trabajar de carácter personal; y el segundo, a remunerar por los servicios recibidos.
- **Derecho laboral.** – Rama del Derecho que contempla un conjunto de normas de carácter tuitivo que se encarga de regular las RL que surge entre el empleador y el trabajador; pero con mayor énfasis en el segundo.
- **Economía colaborativa.** – Nueva forma de economía en el cual, las personas que emprenden empiezan a usar la tecnología.
- **Plataformas digitales.** – Son bases de datos de carácter simbólico, que contiene un conjunto de herramientas que cuentan con comunicación propia.

- **Remuneración.** – El pago que recibe el trabajador por el concepto de contraprestación por los servicios que realiza; pudiendo ser en dinero o en especies.
- **Relación laboral.** – La relación laboral es el vínculo entre el trabajador y el empleador; en el cual, el primero de ellos presta sus servicios y el segundo de remunerarlo.
- **Subordinación.** – Elemento por el cual, el trabajador presta sus servicios personales en favor del empleador bajo su poder de dirección de este.
- **Prestación de servicios.** – La prestación de servicios como elemento del contrato laboral consiste en las acciones o labores que realiza el trabajador en favor del empleador.
- **Primacía de la realidad.** – Principio laboral consistente en que ante una contradicción existente entre lo establecido en los documentos (formalidades) y la realidad; prima lo que sucede en la realidad.

2.5. Hipótesis de la investigación

2.5.1. Hipótesis general

Existe una relación significativa entre las nuevas modalidades de prestación de servicios laborales mediante plataformas digitales y los elementos del contrato laboral (Huacho - 2021)

2.5.2. Hipótesis específicas

- Llamafood como nueva modalidad de prestación en plataformas digitales si genera una repercusión en los elementos del contrato laboral
- Sí las nuevas modalidades de prestación de servicios a través de plataformas digitales modifican los elementos de los contratos laborales clásicos.

2.6. Operacionalización de las variables

Hipótesis	Variables	Definición		Dimensiones	Indicadores	Ítem	Unidad de análisis	Instrumentos
		Conceptual	Operacional					
Existe una relación significativa entre las nuevas modalidades de prestación de servicios laborales mediante plataformas digitales y los elementos del contrato laboral (Huacho - 2021)	Plataformas digitales	“sistema que permite la ejecutar diversas aplicaciones bajo un mismo entorno” (Atoche, 2017, p. 47)	Las plataformas digitales como Llamafood es parte de la denominada economía colaborativa.	Llamafood	Eficiencia	1,	Abogados habilitados en el C.A.H y trabajadores de Llamafood	Encuesta
					Seguridad	2,		
				Modalidades de prestación	Eficaz	3,		
		Rapidez	4,					
		Economía clásica	5,					
		Economía digital	6,					
	Elementos del contrato laboral	“Elementos esenciales que sirven de sustento para definir una relación como laboral” (Anacleto, 2015)	Dentro de los elementos del contrato laboral, la subordinación es el elemento que diferencia la contratación clásica.	Elementos del contrato laboral	Modificación	7,		
					Transgresiones	8,		
				Subordinación	Poder de dirección	9,		
					Reglamentación	10,		
			Contratación clásica	Contratos clásicos	11,			
				Elementos clásicos	12.			

CAPÍTULO III. METODOLOGÍA

3.1. - Diseño metodológico

3.1.1. Forma de investigación

La forma ha sido de carácter aplicada; por el hecho de que analiza la realidad problemática en torno de estas modalidades de prestaciones de servicios a través de las PD y su incidencia en las relaciones laborales. En ese sentido, la presente investigación es de aplicación en situaciones prácticas.

3.1.2. Tipo de investigación

Le ha correspondido el tipo correlacional; y, de acuerdo a la doctrina metodológica este tipo de investigación “se busca la relación o asociación entre las variables” (Ramírez, 2016, p. 169).

3.1.3. Enfoque de investigación

En cuanto al enfoque, ha sido cuantitativo. Y, según Hernández et al (2014) “el enfoque cuantitativo es secuencial y probatorio” (p. 4).

3.1.4. Esquema de la investigación

Al presente trabajo le ha correspondido el esquema no experimental. Ello por el hecho de que no se busca manipular las variables para que pueda observarse las consecuencias de la manipulación.

Del mismo modo es transeccional, dado que la recolección de los datos solo se ha realizado en un determinado tiempo.

3.2. Población y muestra

3.1.1. Población

La población es el conjunto o aglomerado de cosas, fenómenos que pueden ser medidos. Partiendo de ello, la investigación ha tenido la siguiente población:

Abogados Habilitados del CAH.

Trabajadores de Llamafood de Huacho

3.1.2. Muestra

Según Ramírez (2016) la muestra es “el subconjunto seleccionado de una población” (p. 233); en ese sentido, la muestra para la presente investigación estará dada por los siguientes:

Formula de la muestra

$$n = \frac{Z^2 p q N}{E^2 (N-1) + Z^2 p q}$$

Donde:

N = Tamaño de la población = 1267

Z = Nivel de confianza; para el 95%. z=1.96

E= error de muestra, es decir un 10%=0.1

p= Probabilidad a favor = 0.5

q= Probabilidad en contra = 0.5

Aplicación de la muestra:

$$n = \frac{Z^2 * p * q * N}{E^2 * (N - 1) + Z^2 * p * q}$$

$$n = \frac{1.96^2 * 0.5 * 0.5 * 1267}{(0.1)^2 * (1267 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = \frac{3.8416 * 0.25 * 1267}{}$$

$$0.01*1266 + 3.8416 *0.25$$

$$n = \frac{1216.8268}{13.6204}$$

$$n = 89.338$$

n= 89 profesionales del Derecho, habilitados por el CAH.

(como conocedores de los elementos jurídicos, quienes serán encuestados para determinar si en realidad se modifica o no los elementos del contrato laboral a través de las prestaciones de servicios a través de plataformas digitales).

En cuanto a la segunda muestra, estuvo constituida por 20 trabajadores de Llamafood, los cuales son la población censal (porque son quienes sufren de los cambios en los contratos laborales).

CONFIABILIDAD

Alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

S_i^2 : es la varianza del ítem i .

S_T^2 : es la varianza de los valores totales observados; y

K : es el número de preguntas o ítems

Tabla 1

Escala de medición de confiabilidad

**TABLA DE MEDICIÓN DE
CONFIABILIDAD**

Índice Alfa de Cronbach	Interpretación
0.81 a 1.00	Muy buena confiabilidad
0.61 a 0.80	Buena confiabilidad
0.41 a 0.60	Moderada confiabilidad
0.21 a 0.40	Escasa confiabilidad
0.00 a 0.20	Ínfima confiabilidad

Confiabilidad de variables (X y Y): Plataformas digitales – contrato laboral (De acuerdo a la encuesta realizada a los abogados colegiados y habilitados en el CAH)

Tabla 2

Resumen de procesamiento de datos

		N	%
Casos	Válido	89	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	89	100,0

Tabla 3

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,978	12

Resultado de análisis de confiabilidad de las variables (X y Y): Plataformas digitales – contrato laboral (De acuerdo a la encuesta realizada a los trabajadores en Llamafood).

Tabla 4

Resumen de procesamiento de datos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

Tabla 5

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,966	12

3.3. Técnicas de recolección de datos

3.3.1. Técnicas a emplear

Serán los siguientes:

- ✓ **Encuesta:** Dirigido a los abogados hábiles del CAH y los trabajadores de Llamafood;
- ✓ **Fichaje:** Para el desarrollo del marco teórico y acopio de toda la doctrina especializada;

3.3.2. Descripción de los instrumentos

Estos vienen a ser:

- ✓ **Cuestionario:** El cuestionario estará constituida por preguntas que formulará el tesista;
- ✓ **Bibliografía:** Se recurrirá a la doctrina especializada y revistas especializadas que servirán de sustento en el desarrollo de la presente investigación.

3.4. Técnicas para el procesamiento de información

Se utilizó el procesamiento de información utilizando las técnicas estadísticas básicas y los instrumentos de Microsoft Excel y el SPSS en el cual se ingresará los datos de la información conseguidos en el campo y a consecuencia de ello se realizará tablas y figuras.

CAPÍTULO IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo de encuesta realizado a Abogados

Tabla 6

¿Cree usted que, las empresas que brindan sus servicios a través de PD, como Llamafood, tienen mayor eficiencia que las empresas tradicionales?

	Frecuencia	Porcentaje
Válido		
Sí	70	78,7
No	12	13,5
Quizás	7	7,9
Total	89	100,0

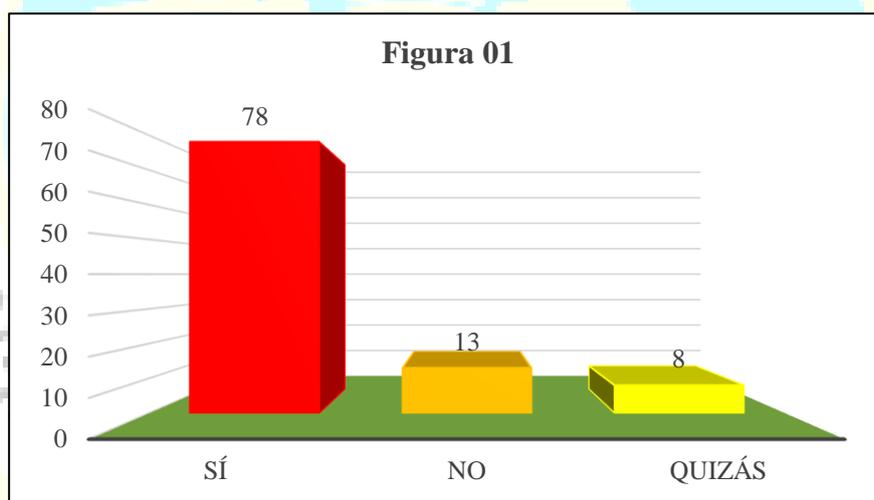


Figura 1:

Interpretación:

En la tabla 6 y la figura 01 se aprecia que el 78% los encuestados señalaron que, las empresas que brindan sus servicios a través de plataformas digitales, como Llamafood, SÍ tienen mayor eficiencia que las empresas tradicionales; mientras que, el 13% de los encuestados han señalado que NO, y el 8% Quizás.

Tabla 7

¿Cree usted que, las empresas que brindan servicios a través de plataformas digitales ostentan mayor seguridad cuando se contrata con ellos?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Sí	76	85,4
	No	8	9,0
	Quizás	5	5,6
	Total	89	100,0

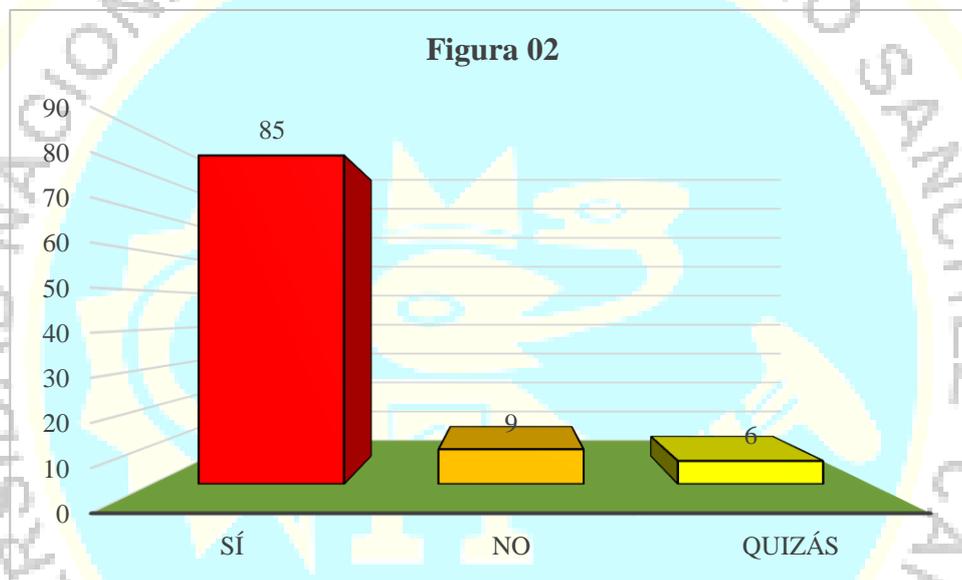


Figura 2

Interpretación:

En la tabla 07 y la figura 02 se aprecia que el 85% de los encuestados señalaron que, las empresas que brindan servicios a través de plataformas digitales SÍ ostentan mayor seguridad cuando se contrata con ellos; mientras que el 9% señalaron que NO, y el 6% dijo QUIZÁS.

Tabla 8

¿Cree usted que, las prestaciones de servicios a través de empresas adscritos a plataformas digitales son más eficaces?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Sí	74	83,1
	No	8	9,0
	Quizás	7	7,9
	Total	89	100,0

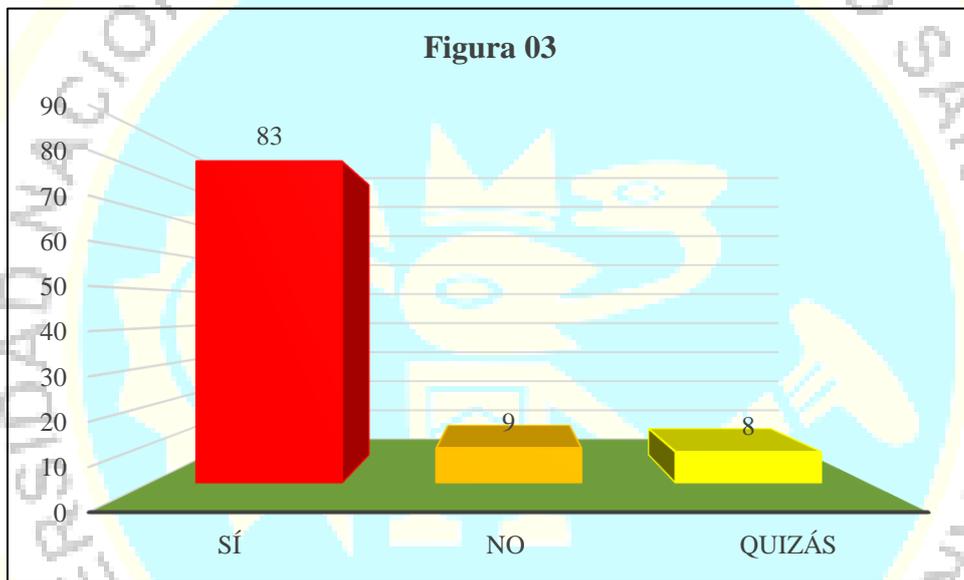


Figura 3

Interpretación:

En la tabla 08 y la figura 03 se aprecia que el 83% de los encuestados han señalado que, las prestaciones de servicios a través de empresas adscritos a plataformas digitales SÍ son más eficaces; mientras que el 9% han señalado que NO, y el 8% dijo QUIZÁS.

Tabla 9

¿Cree usted que, las prestaciones de servicios a través empresas con plataforma digital son de mayor rapidez?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	SÍ	74	83,1
	No	10	11,2
	Quizás	5	5,6
	Total	89	100,0

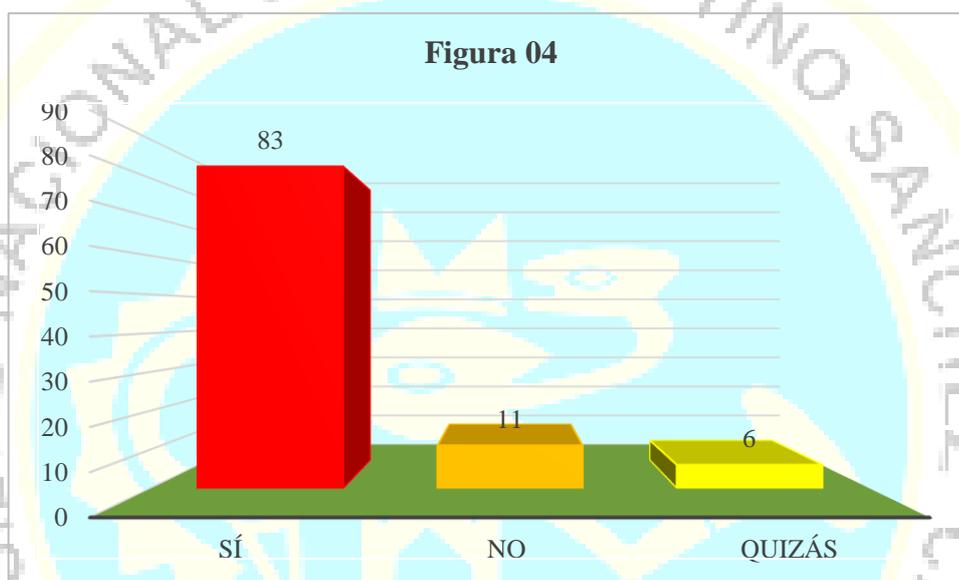


Figura 4

Interpretación:

En la tabla 09 y la figura 04 se puede apreciar que, el 83 de los encuestados han señalado que, las prestaciones de servicios a través empresas con plataforma digital SÍ son de mayor rapidez; mientras que el 11% de los encuestados dijo NO, y el 6% de los encuestados dijeron QUIZÁS.

Tabla 10

¿Cree usted que, la economía colaborativa está desplazando la economía clásica?

	Frecuencia	Porcentaje	
Válido	Sí	77	86,5
	No	7	7,9
	Quizás	5	5,6
	Total	89	100,0

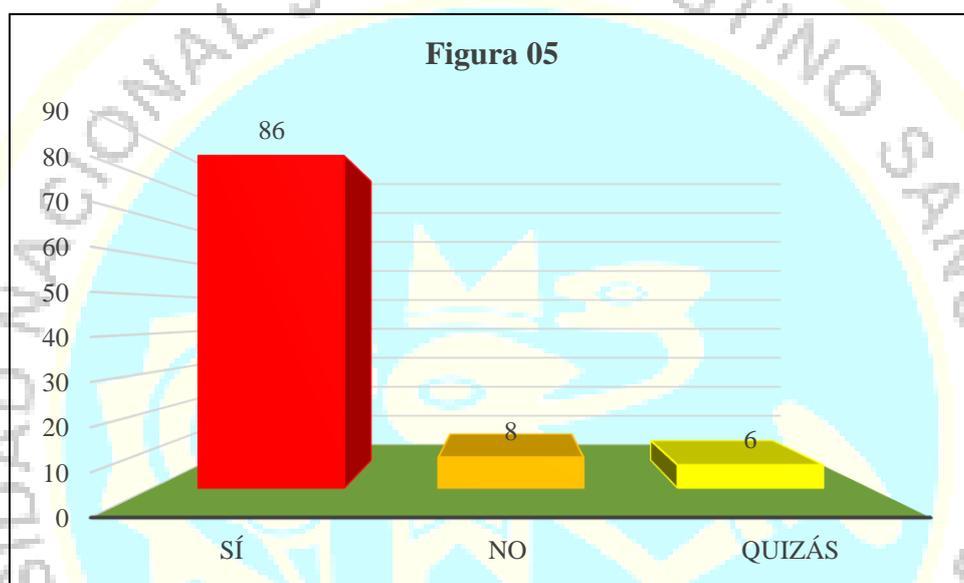


Figura 5?

Interpretación:

En la tabla 10 y la figura 05 se aprecia que, el 86% de los encuestados señalaron que, la economía colaborativa SÍ está desplazando la economía clásica; mientras que el 8% de los encuestados señalaron que, la economía colaborativa NO está desplazando la economía clásica; y el 6% señaló QUIZÁS.

Tabla 11

¿Cree usted que, la denominada economía digital modifica ciertas características de la economía clásica?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Sí	74	83,1
	No	9	10,1
	Quizás	6	6,7
	Total	89	100,0

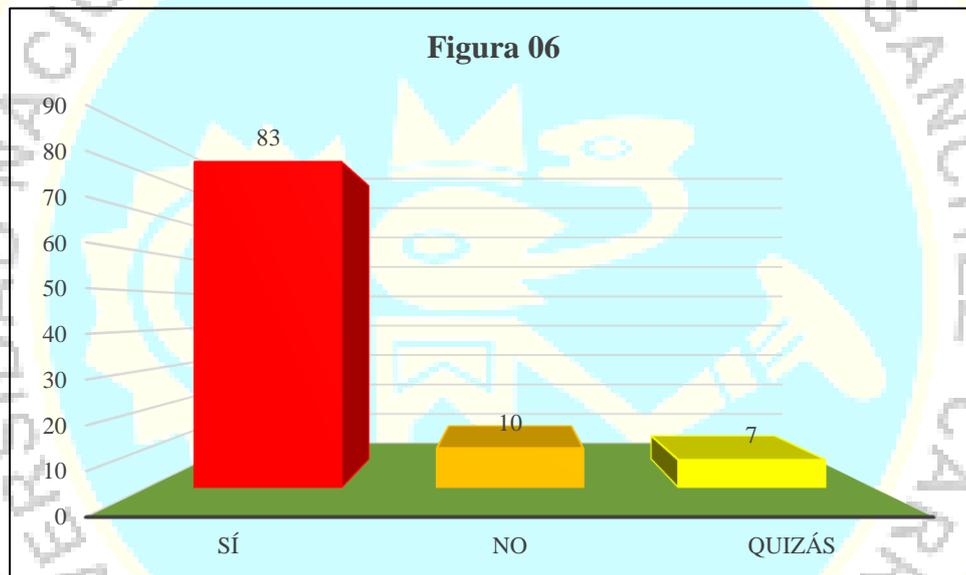


Figura 6

Interpretación:

En la tabla 11 y la figura 06 se aprecia que, el 83% de los encuestados señalaron que, la denominada economía digital SÍ modifica ciertas características de la economía clásica; mientras que el 10% de los encuestados señaló que NO, y el 7% dijeron QUIZÁS.

Tabla 12

¿Cree usted que, a través de los servicios por plataformas digitales se viene modificando los elementos esenciales del contrato laboral clásico?

	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Sí	74
	No	9
	Quizás	6
	Total	89

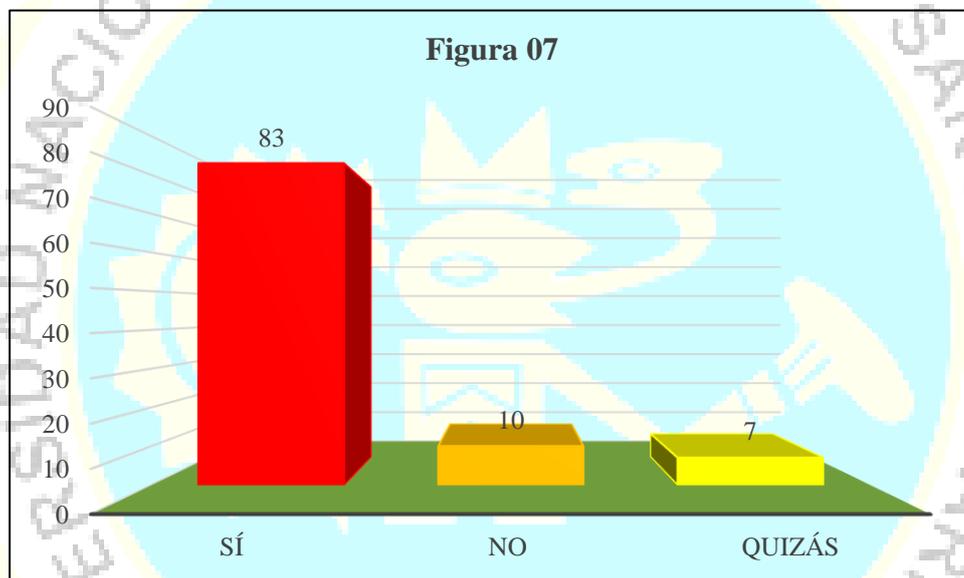


Figura 7

Interpretación:

En la tabla 12 y la figura 07 se aprecia que el 83% de los encuestados han señalado que, a través de los servicios por plataformas digitales **SÍ** se viene modificando los elementos esenciales del contrato laboral clásico; mientras que el 10% han señalado que **NO**, y el 7% dijeron **QUIZÁS**.

Tabla 13

¿Cree usted que, con la implementación de los servicios a través de plataformas digitales se vulneren ciertos derechos de los trabajadores?

	Frecuencia	Porcentaje
Válido		
Sí	79	88,8
No	6	6,7
Quizás	4	4,5
Total	89	100,0

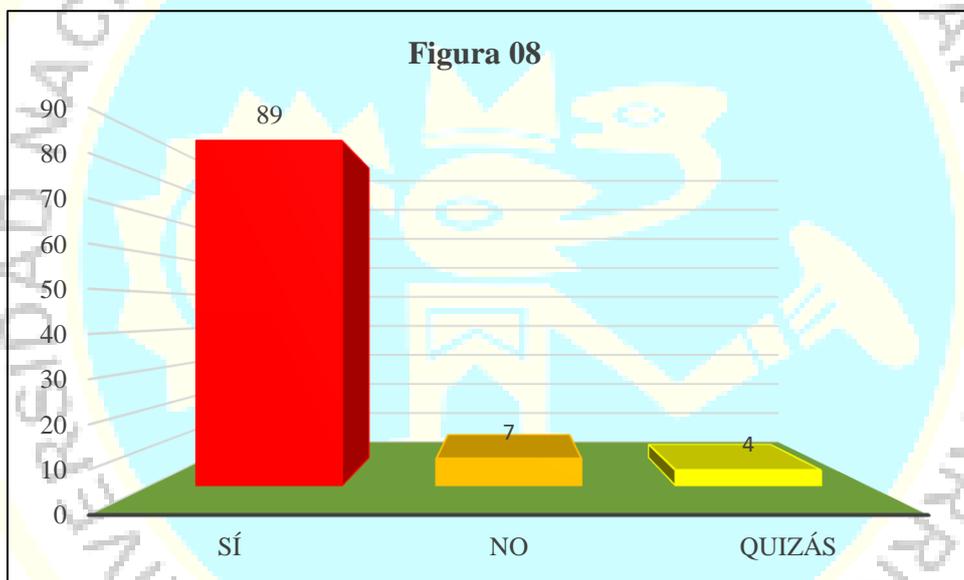


Figura 8

Interpretación:

En la tabla 13 y la figura 08 se aprecia que el 89% de los encuestados señalaron que, con la implementación de los servicios a través de plataformas digitales SÍ se vulneren ciertos derechos de los trabajadores; mientras que el 7% señalaron que NO, y el 4% dijeron QUIZÁS.

Tabla 14

¿Cree usted que, la subordinación es el elemento que mayor transgresión ha sufrido con la implementación de las plataformas digitales?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	SÍ	74	83,1
	No	9	10,1
	Quizás	6	6,7
	Total	89	100,0

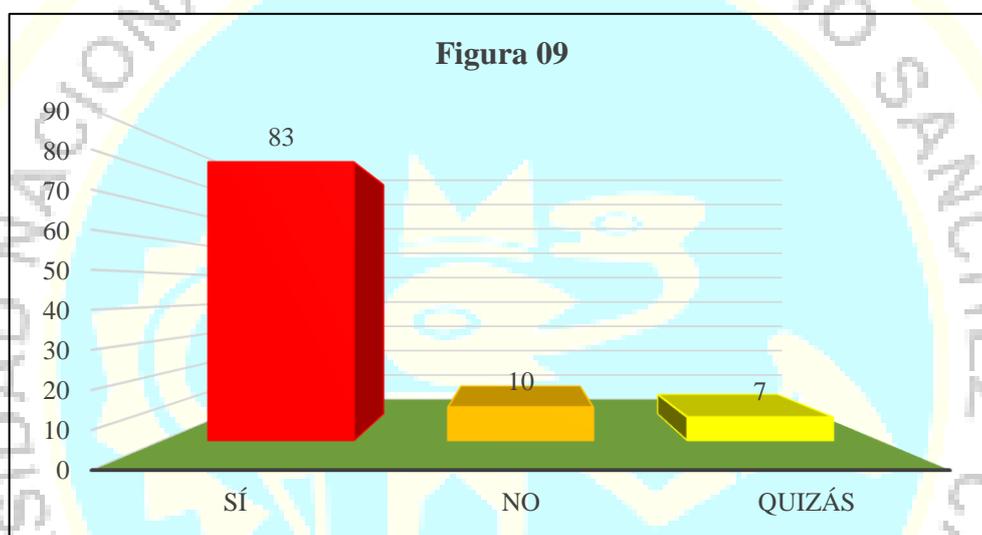


Figura 9

Interpretación:

En la tabla 14 y la figura 09, se aprecia que el 83% de los encuestados señalaron que, la subordinación SÍ es el elemento que mayor transgresión ha sufrido con la implementación de las plataformas digitales; mientras que el 10% señalaron NO, y el 7% dijeron QUIZÁS.

Tabla 15

¿Cree usted que, la reglamentación como manifestación de la subordinación se modifica a través de las plataformas digitales?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Sí	74	83,1
	No	10	11,2
	Quizás	5	5,6
	Total	89	100,0

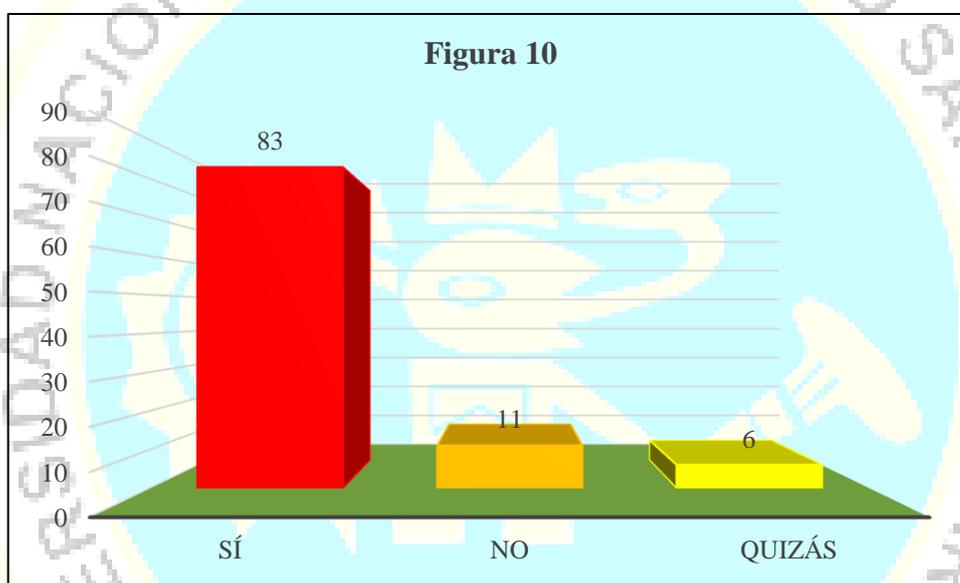


Figura 10

Interpretación:

En la tabla 15 y la figura 10, los encuestados señalaron que, la reglamentación como manifestación de la subordinación se modifica a través de las plataformas digitales; mientras que, el 11% de los encuestados señalaron NO, y el 6% dijeron QUIZÁS.

Tabla 16

¿Cree usted que, la contratación clásica se modifica con la prestación de servicios a través de las plataformas digitales?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Sí	78	87,6
	No	6	6,7
	Quizás	5	5,6
	Total	89	100,0

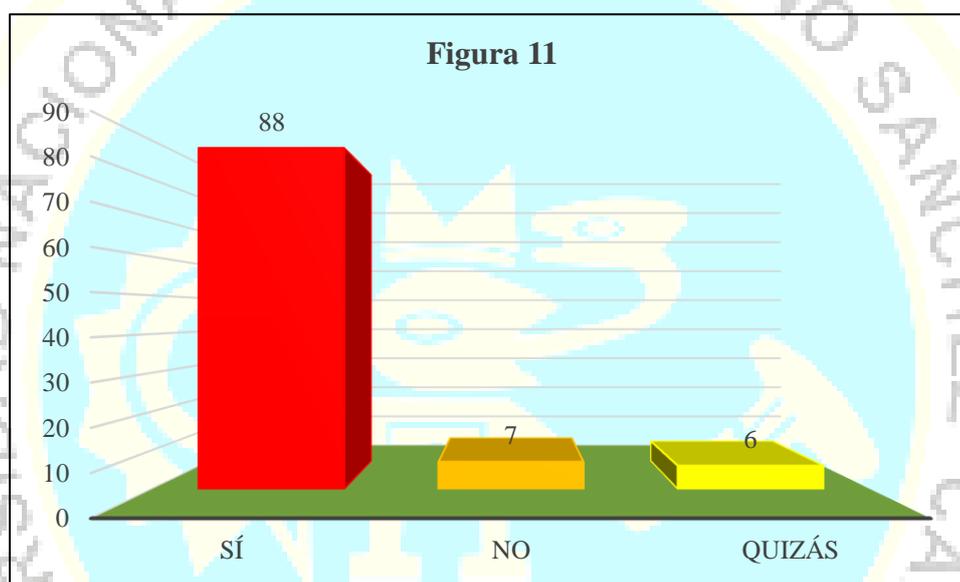


Figura 11

Interpretación:

En la tabla 16 y la figura 11, se aprecia que el 88% de los encuestados señalaron que, la contratación clásica **SÍ** se modifica con la prestación de servicios a través de las plataformas digitales; mientras que el 7% señalaron que **NO**, y el 6% dijeron **QUIZÁS**.

Tabla 17

¿Cree usted que, los elementos clásicos del contrato laboral han sido modificados con los servicios a través de plataformas digitales?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Sí	69	77,5
	No	13	14,6
	Quizás	7	7,9
	Total	89	100,0

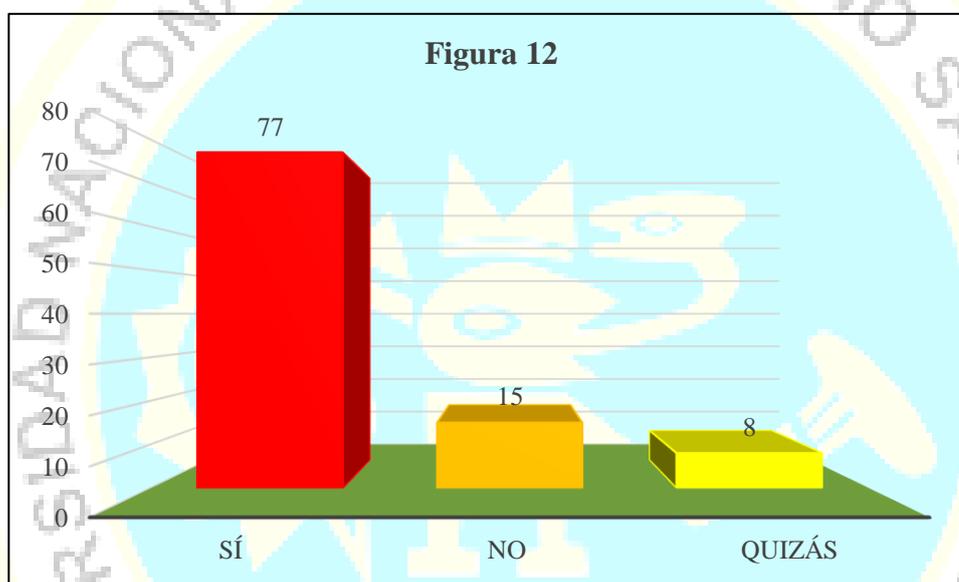


Figura 12

Interpretación:

En la tabla 17 y la figura 12, se aprecia que el 77% de los encuestados señalaron que, los elementos clásicos del contrato laboral **SÍ** han sido modificados con los servicios a través de plataformas digitales; mientras que el 15% señalaron que **NO**, y el 8% dijeron **QUIZÁS**.

4.2 Análisis descriptivo de la encuesta realizada a trabajadores

Tabla 18

¿Cree usted que, las prestaciones de servicios a través de plataformas digitales son más eficiente?

	Frecuencia	Porcentaje	
Válido	Sí	11	55,0
	No	6	30,0
	Quizás	3	15,0
	Total	20	100,0

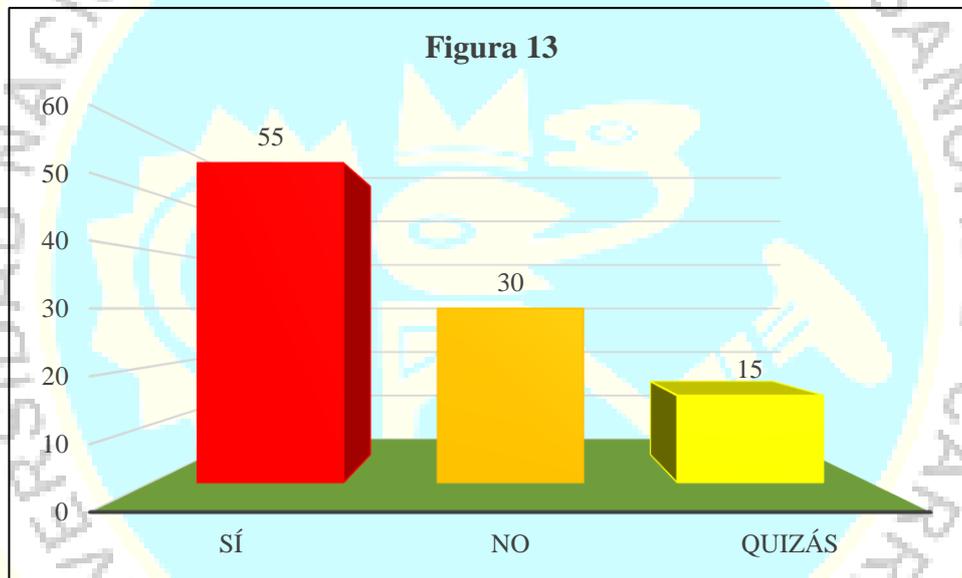


Figura 13

Interpretación:

En la tabla 18 y la figura 13 se aprecia que el 55% de los encuestados señalaron que, las prestaciones de servicios a través de plataformas digitales SÍ son más eficientes, mientras que el 30% de los encuestados dijeron NO, y el 15% dijeron QUIZÁS.

Tabla 19

¿Cree usted que, al prestar sus servicios a través de plataformas digitales cuentan con trabajo seguro?

	Frecuencia	Porcentaje	
Válido	Sí	13	20,0
	No	4	65,0
	Quizás	3	15,0
	Total	20	100,0

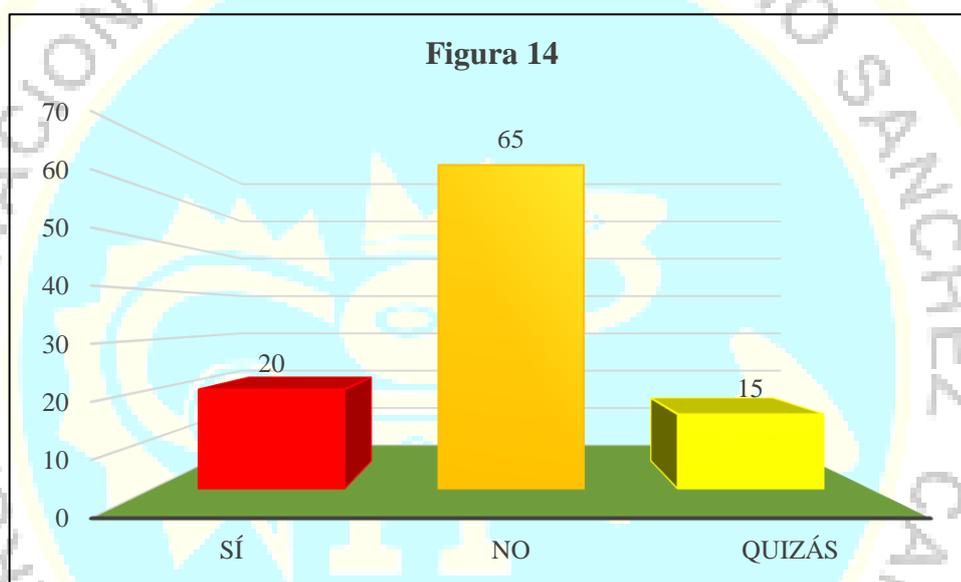


Figura 14

Interpretación:

En la tabla 19 y la figura 14, se aprecia que el 20% de los encuestados señalaron que, al prestar sus servicios a través de plataformas digitales SÍ cuentan con trabajo seguro; mientras que el 65% de los encuestados sostuvieron que NO, y el 15% señalaron QUIZÁS.

Tabla 20

¿Cree usted que, cuando prestan sus servicios a través de plataformas digitales, las mismas son más eficaces?

	Frecuencia	Porcentaje	
Válido	Sí	12	60,0
	No	5	25,0
	Quizás	3	15,0
	Total	20	100,0

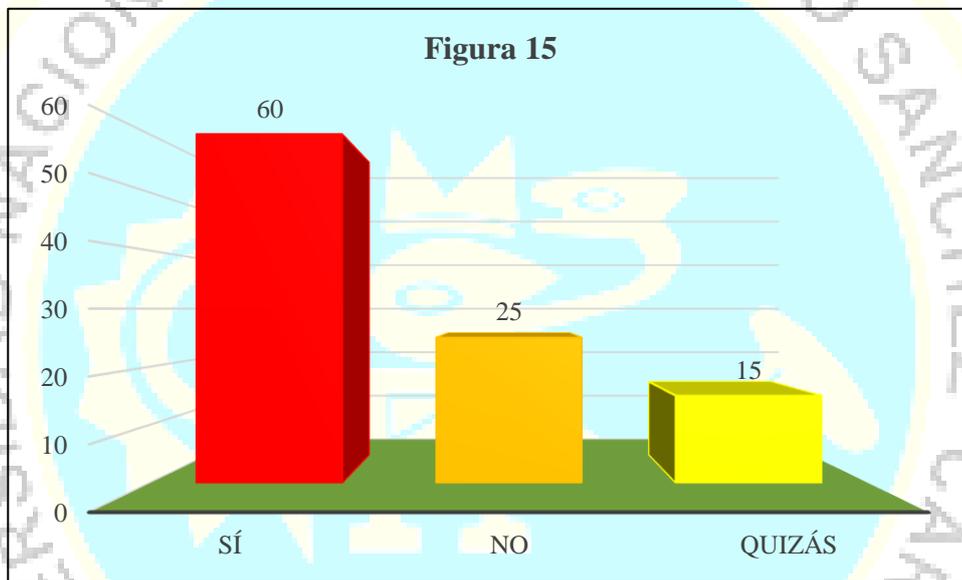


Figura 15

Interpretación:

En la tabla 20 y la figura 15, se aprecia que el 60% de los encuestados señalaron que, cuando prestan sus servicios a través de plataformas digitales, las mismas SÍ son más eficaces; mientras que el 25% de los encuestados sostuvieron que, NO, y el 15% dijeron QUIZÁS.

Tabla 21

¿Cree usted que, brindan sus servicios con mayor rapidez cuando son trabajadores de empresas que cuentan con plataformas digitales?

	Frecuencia	Porcentaje
Válido		
Sí	14	70,0
No	4	20,0
Quizás	2	10,0
Total	20	100,0

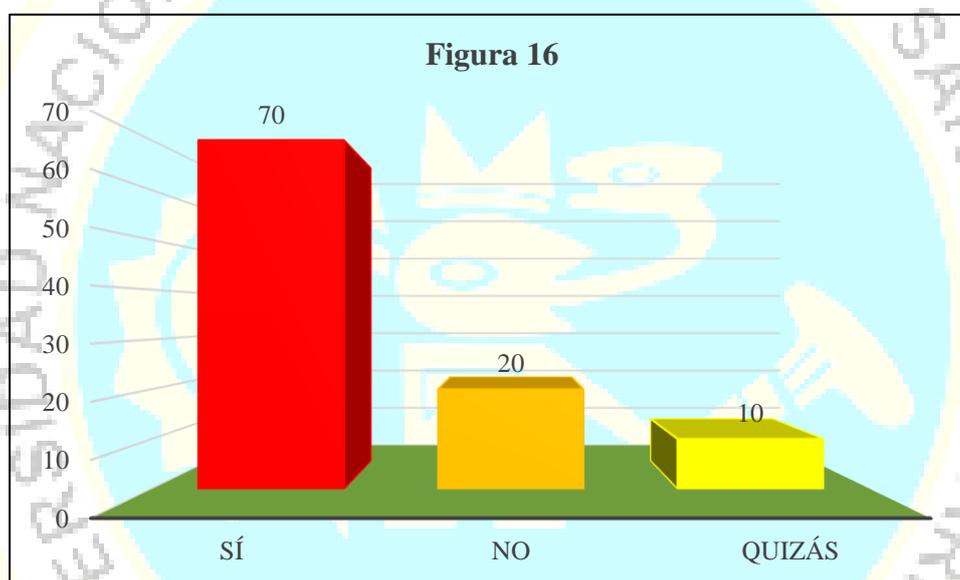


Figura 16

Interpretación:

En la tabla 21 y la figura 16, se aprecia que el 70% de los encuestados señalaron que, **SÍ** brindan sus servicios con mayor rapidez cuando son trabajadores de empresas que cuentan con plataformas digitales; mientras que el 20% señaló **NO**, y el 10% dijeron **QUIZÁS**.

Tabla 22

¿Cree usted que, a través de la economía colaborativa los trabajos clásicos se han visto trastocados?

	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Sí	15
	No	3
	Quizás	2
	Total	20

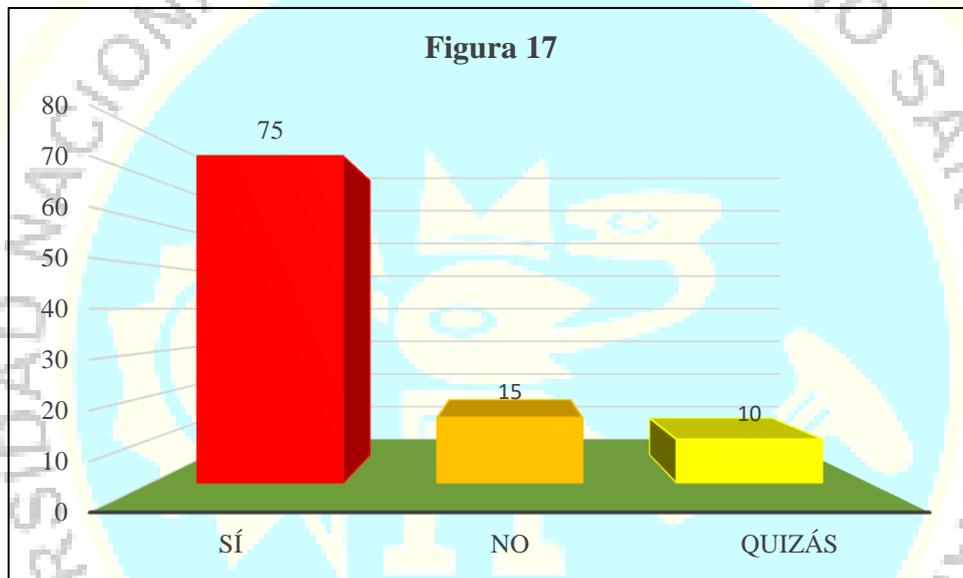


Figura 17

Interpretación:

En la tabla 22 y la figura 17 señalaron que, a través de la economía colaborativa los trabajos clásicos SÍ se han visto trastocados; mientras que el 15% señalaron que NO, y el 10% de los encuestados dijeron QUIZÁS.

Tabla 23

¿Cree usted que, la economía digital quedará para siempre, incluso post pandemia?

	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Sí	11
	No	7
	Quizás	2
	Total	20

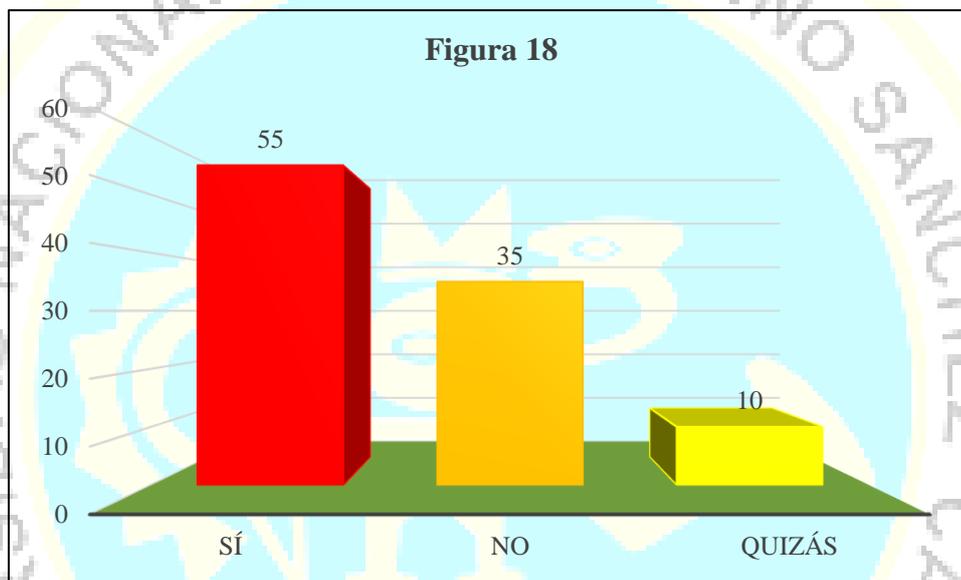


Figura 18

Interpretación:

En la tabla 23 y la figura 18 se aprecia que el 55% de los encuestados señalaron que, la economía digital SÍ se quedará para siempre, incluso post pandemia; mientras que el 35% de los encuestados señaló NO, y el 10% de los encuestados dijeron QUIZÁS.

Tabla 24

¿Cree usted que, los contratos clásicos donde había la prestación personal de servicios, remuneración y subordinación se han modificado con la los trabajos a través de plataformas digitales?

	Frecuencia	Porcentaje
Válido		
Sí	12	60,0
No	4	20,0
Quizás	4	20,0
Total	20	100,0

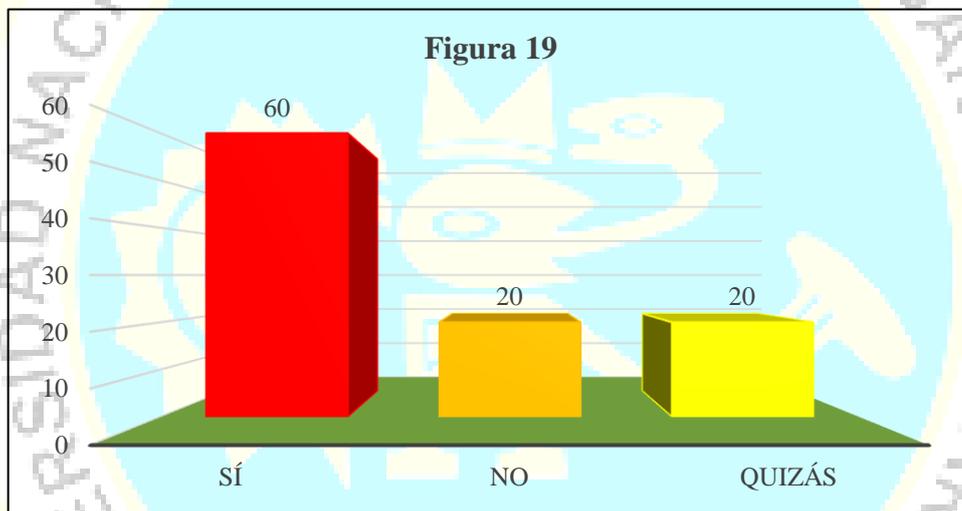


Figura 19

Interpretación:

En la tabla 24 y la figura 19 se aprecia que el 60% de los encuestados señalaron que, los contratos clásicos donde había la prestación personal de servicios, remuneración y subordinación Sí se han modificado con la los trabajos a través de plataformas digitales; mientras que el 20% de los encuestados dijeron que NO, y el 20% dijeron QUIZÁS.

Tabla 25

¿Cree usted que, sus derechos laborales se han visto trastocado con los trabajos a través de plataformas digitales?

	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Sí	13
	No	5
	Quizás	2
	Total	20

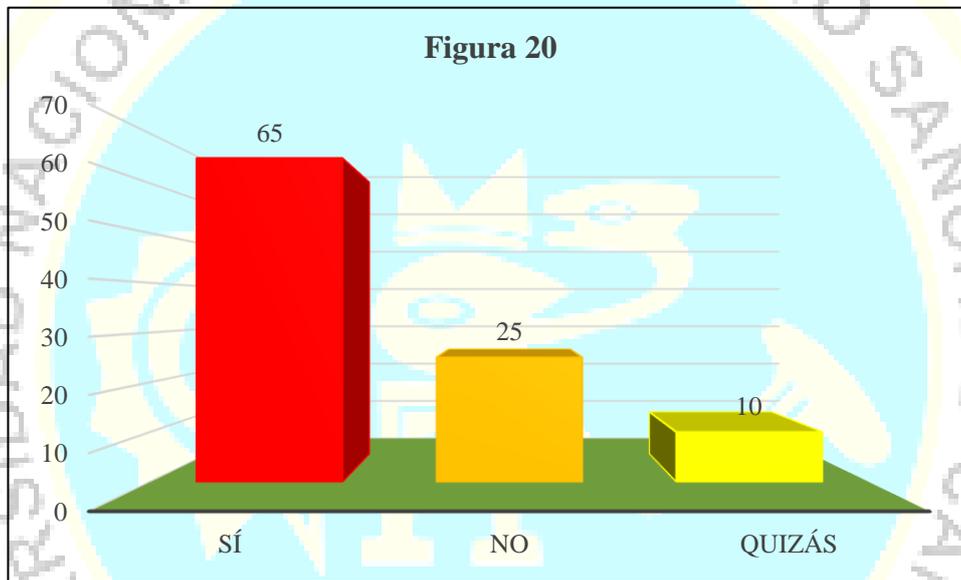


Figura 20

Interpretación:

En la tabla 25 y la figura 20 se aprecia que el 65% de los encuestados han señalado que, sus derechos laborales SÍ se han visto trastocado con los trabajos a través de plataformas digitales; mientras que el 25% de los encuestados dijeron No, y el 10% de los encuestados sostuvieron QUIZÁS.

Tabla 26

¿Cree usted, que los empleadores han perdido su poder dirección con la contratación de personal trabajador a través de plataformas digitales?

	Frecuencia	Porcentaje	
Válido	Sí	13	65,0
	No	4	20,0
	Quizás	3	15,0
	Total	20	100,0

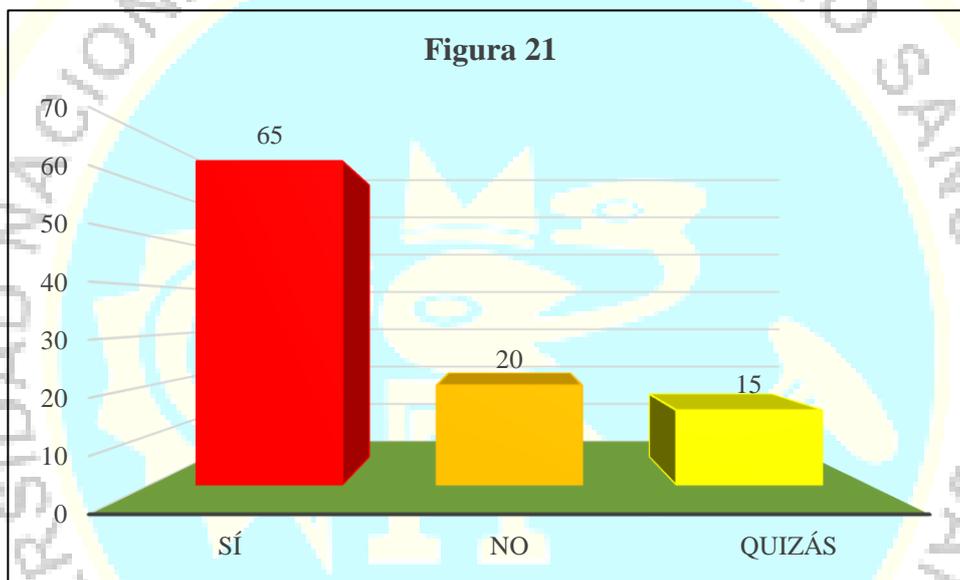


Figura 21

Interpretación:

En la tabla 26 y la figura 21, se aprecia que el 65% de los encuestados señalaron que, que los empleadores SÍ han perdido su poder dirección con la contratación de personal trabajador a través de plataformas digitales; mientras que el 20% de los encuestados señalaron que NO, y el 15% sostuvieron QUIZÁS.

Tabla 27

¿Cree usted que, el empleador ha perdido su poder de reglamentación cuando contrata al personal de trabajo a través de plataformas digitales?

	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Sí	11
	No	5
	Quizás	4
	Total	20

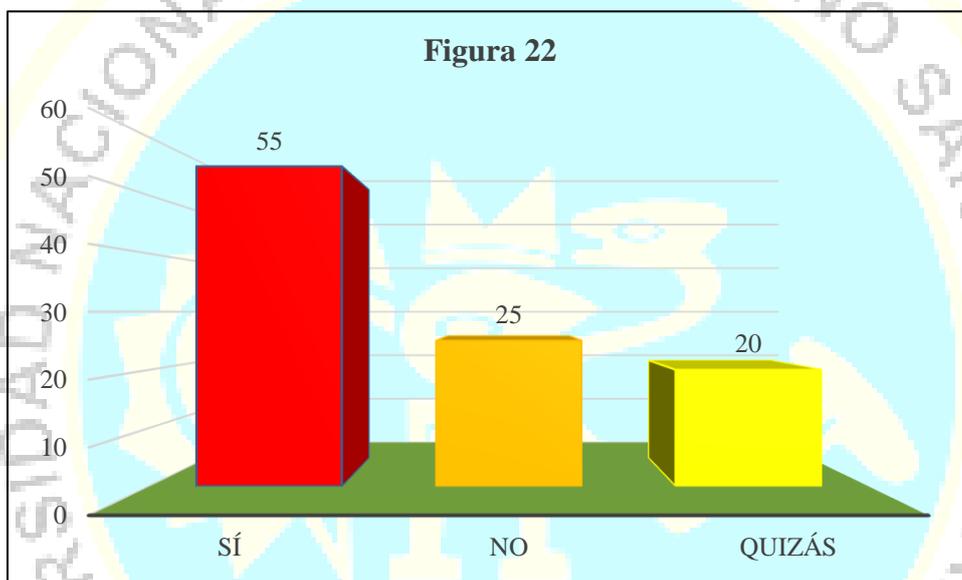


Figura 22

Interpretación:

En la tabla 27 y la figura 22 se aprecia que el 55% de los encuestados señalaron que, el empleador ha perdido su poder de reglamentación cuando contrata al personal de trabajo a través de plataformas digitales; y el 25% de los encuestados dijeron NO, y el 20% sostuvieron QUIZÁS.

Tabla 28

¿Cree usted que, contaba con mayor beneficio laboral cuando los contrataban a través de contratos laborales?

	Frecuencia	Porcentaje	
Válido	Sí	13	65,0
	No	4	20,0
	Quizás	3	15,0
	Total	20	100,0

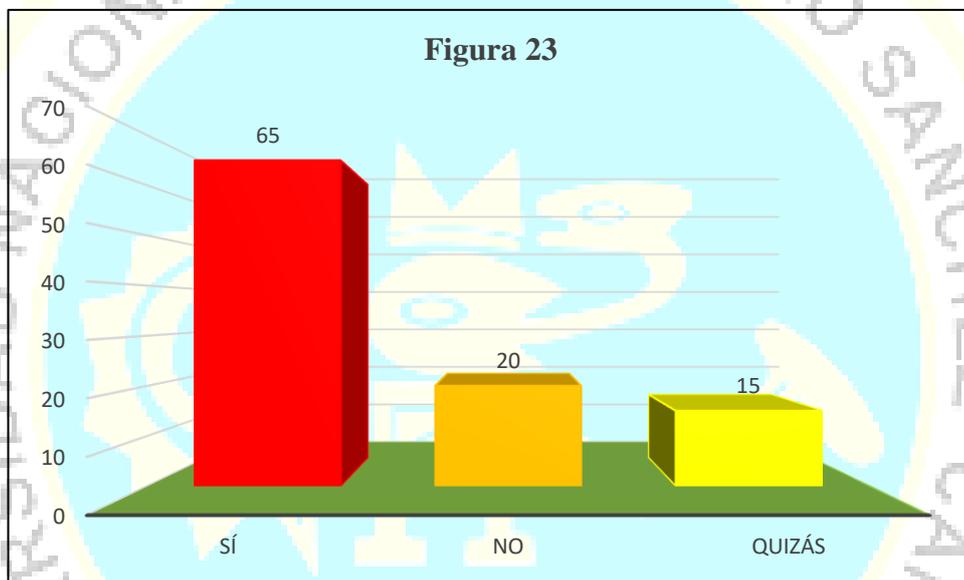


Figura 23

Interpretación:

En la tabla 28 y la figura 23 se aprecia que el 65% de los encuestados señalaron que, contaba con mayor beneficio laboral SÍ los contrataban a través de contratos laborales; mientras que el 20% de los encuestados señalaron que NO; y el 15% de los encuestados dijeron QUIZÁS.

Tabla 29

¿Cree usted que, cuando firman contratos para que trabajen a través de plataformas digitales ya no se presenta la subordinación?

	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Sí	12
	No	6
	Quizás	2
	Total	20

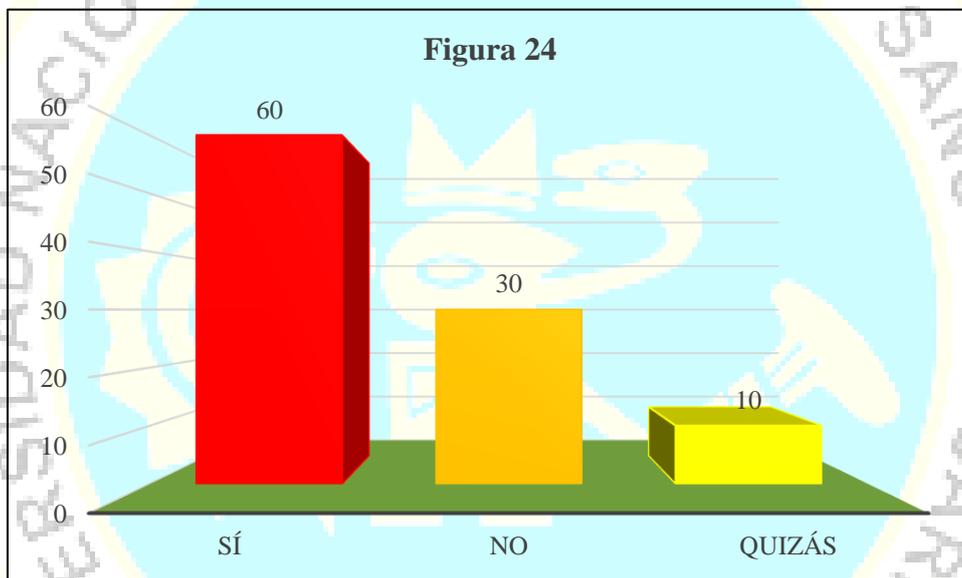


Figura 24

Interpretación:

En la tabla 29 y la figura 24, se aprecia que el 60% de los encuestados señalaron que, cuando firman contratos para que trabajen a través de plataformas digitales ya no se presenta la subordinación; mientras que el 30%, dijeron que NO, y el 10% sostuvieron QUIZÁS.

4.3 Contrastación de hipótesis

A.- Hipótesis general

Ha: Existe una relación significativa entre las nuevas modalidades de prestación de servicios laborales mediante plataformas digitales y los elementos del contrato laboral (Huacho - 2021).

Ho: No existe una relación significativa entre las nuevas modalidades de prestación de servicios laborales mediante plataformas digitales y los elementos del contrato laboral (Huacho - 2021)

Tabla 30:

hipótesis general

		Correlación	
		Plataformas digitales	Contrato laboral
Plataformas digitales	Coefficiencia de correlación	1	,332
	Sig. (bilateral)		<,001
	N	89	89
Contrato laboral	Coefficiencia de correlación	1	,332
	Sig. (bilateral)	<,001	<,001
	N	89	89

** La correlación es significativa en el nivel 0.005

Interpretación:

En la tabla 30, de acuerdo al Rho de Spearman, se aprecia un 0,332 con la significancia (bilateral) $=<0,001<0,005$; por dicha razón, se rechaza lo referido a la hipótesis nula, por lo que nos quedamos con la hipótesis alterna o del investigador; en consecuencia, afirmamos que, existe una relación significativa entre las nuevas modalidades de prestación de servicios laborales mediante plataformas digitales y los elementos del contrato laboral (Huacho - 2021).

B. Hipótesis específicas

B.1.- Hipótesis específica 1

Ha: Llamafood como nueva modalidad de prestación en plataformas digitales si genera una repercusión en los elementos del contrato laboral

Ho: Llamafood como nueva modalidad de prestación en plataformas digitales no genera una repercusión en los elementos del contrato laboral

Tabla 31

Hipótesis específica 1

		Correlación	
		Llamafood	Elementos del contrato laboral
Llamafood	Coefficiencia de correlación	1	,346
	Sig. (bilateral)		<,001
	N	89	89
Elementos del contrato laboral	Coefficiencia de correlación	1	,346
	Sig. (bilateral)	<,001	<,001
	N	89	89
** La correlación es significativa en el nivel 0.005			

Interpretación:

En la tabla 31, de acuerdo al Rho de Spearman se aprecia un 0,346 con una significancia (bilateral) $= <0,001 < 0,005$; por dicha razón, se rechaza la denominada hipótesis nula, y nos quedamos con la denominada hipótesis alternativa o del investigador; por lo que se afirma que, Llamafood como nueva modalidad de prestación en plataformas digitales si genera una repercusión en los elementos del contrato laboral.

B.2.- Hipótesis específica 2

Ho: Las nuevas modalidades de prestación de servicios a través de plataformas digitales sí modifican los elementos de los contratos laborales clásicos.

Ha: Las nuevas modalidades de prestación de servicios a través de plataformas digitales No modifican los elementos de los contratos laborales clásicos.

Tabla 32

Hipótesis específica 2

		Correlación	
		Modalidades de prestación	de Subordinación
Modalidades de prestación	Coefficiencia de correlación	1	,322
	Sig. (bilateral)		<,001
	N	89	89
Subordinación	Coefficiencia de correlación	1	,322
	Sig. (bilateral)	<,001	<,001
	N	89	89
** La correlación es significativa en el nivel 0.005			

Interpretación:

En la tabla 32, de acuerdo al Rho de Spearman, se evidencia un 0,322 con una significancia (bilateral) $=<0,001<0,005$; por dicha razón, se rechaza la hipótesis nula; y nos quedamos con la hipótesis del investigador o alterna; por lo que se afirma que, las nuevas modalidades de prestación de servicios a través de plataformas digitales sí modifican los elementos de los contratos laborales clásicos.

CAPÍTULO V. DISCUSIÓN

5.1 Discusión de resultados

En la tabla 12 y la figura 07 de esta investigación, se puede apreciar que los encuestados abogados a quienes se les preguntó si ¿a través de los servicios por plataformas digitales se viene modificando los elementos esenciales del contrato laboral clásico?, ellos respondieron el 83% de los encuestados han señalado que, a través de los servicios por PD SÍ se viene modificando los elementos esenciales del contrato laboral clásico; mientras que el 10% han señalado que NO, y el 7% dijeron QUIZÁS.

De la misma manera, en la tabla 24 y la figura 19, cuando se les preguntó a los trabajadores, lo siguiente: ¿Cree usted que, los contratos clásicos donde había la prestación personal de servicios, remuneración y subordinación se han modificado con los trabajos a través de plataformas digitales?, ellos respondieron en el siguiente porcentaje: el 60% de los encuestados señalaron que, los contratos clásicos donde había la prestación personal de servicios, remuneración y subordinación SÍ se han modificado con la los trabajos a través de plataformas digitales; mientras que el 20% de los encuestados dijeron que NO, y el 20% dijeron QUIZÁS.

Estos resultados se relacionan con la investigación de Mercado (2019) donde llega a concluir que: Es necesario que el Estado, en la actualidad, regule lo relacionado a los servicios que se prestan a través de plataformas digitales, para que no se llegue a vulnerar los derechos fundamentales de las personas, cuando prestan servicios en este tipo de empresas que brindan economía de carácter colaborativa.

Asimismo, en la tabla 13 y la figura 08, de los resultados de las encuestadas realizada a los abogados, se puede apreciar que ante la pregunta: ¿Cree usted que, con la

implementación de los servicios a través de plataformas digitales se vulneren ciertos derechos de los trabajadores?, se aprecia el siguiente porcentaje de respuesta: el 89% de los encuestados señalaron que, con la implementación de los servicios a través de plataformas digitales SÍ se vulneren ciertos derechos de los trabajadores; mientras que el 7% señalaron que NO, y el 4% dijeron QUIZÁS.

De igual forma, en la tabla 25 y la figura 20, de los resultados de las encuestas realizadas a los abogados, se aprecia que, ante la pregunta: ¿Cree usted que, sus derechos laborales se han visto trastocados con los trabajos a través de plataformas digitales?, los porcentajes de las respuestas vienen a ser el siguiente: el 65% de los encuestados han señalado que, sus derechos laborales SÍ se han visto trastocados con los trabajos a través de plataformas digitales; mientras que el 25% de los encuestados dijeron No, y el 10% de los encuestados sostuvieron QUIZÁS.

Estos resultados guardan relación con las conclusiones a las cuales arriba Rap (2019), en el cual señala: las empresas de reparto y el rubro de los servicios de taxis, no cumplen con las reglas sociales destinados a brindar una adecuada protección laboral a sus trabajadores, razón por la cual se puede apreciar la existencia de un conjunto de necesidades dentro del rubro laboral de estas empresas, y a consecuencia de ello, se ven ambientes precarios.

Por otro lado, en la tabla 14 y la figura 09, de los resultados obtenidos de la encuesta realizada a los abogados, ante la pregunta: ¿Cree usted que, la subordinación es el elemento que mayor transgresión ha sufrido con la implementación de las plataformas digitales?, las respuestas son en el porcentaje siguiente: el 83% de los encuestados señalaron que, la

subordinación SÍ es el elemento que mayor transgresión ha sufrido con la implementación de las plataformas digitales; mientras que el 10% señalaron NO, y el 7% dijeron QUIZÁS.

Asimismo, en la tabla 26 y la figura 21, de los resultados obtenidos como consecuencia de las encuestas realizadas a los trabajadores, ante la pregunta: ¿Cree usted, que los empleadores han perdido su poder dirección con la contratación de personal trabajador a través de plataformas digitales?, las respuestas han sido las siguientes: el 65% de los encuestados señalaron que, que los empleadores SÍ han perdido su poder dirección con la contratación de personal trabajador a través de plataformas digitales; mientras que el 20% de los encuestados señalaron que NO, y el 15% sostuvieron QUIZÁS. Y, en la tabla 27 y la figura 22, ante la pregunta: ¿Cree usted que, el empleador ha perdido su poder de reglamentación cuando contrata al personal de trabajo a través de plataformas digitales?, las respuestas han sido las siguientes: el 55% de los encuestados señalaron que, el empleador ha perdido su poder de reglamentación cuando contrata al personal de trabajo a través de plataformas digitales; y el 25% de los encuestados dijeron NO, y el 20% sostuvieron QUIZÁS.

Dichos resultados difieren con la investigación de Hermenegildo y Narbasta (2019) donde concluyen que: A través de la plataforma digital Uber, el empleador tiene la posibilidad de controlar las labores del conductor, de igual manera, impone los precios que el trabajador pueda cobrar por las carreras que realizaba como consecuencia de las prestaciones personales que realizan.

Es decir, los autores citados, sostienen que la subordinación no se ve modificado con la implementación de los trabajados a través de plataformas digitales. Arriban a dicha conclusión por el hecho de que la plataforma Uber, tiene la posibilidad de poder controlar a

sus trabajadores y de dicha manera estaría manifestándose la subordinación. Empero, nuestra investigación se relaciona con las conclusiones de Rap (2019) quien, concluye que, a través de los trabajos en empresas cuyas prestaciones se realizan a través de las plataformas digitales, la subordinación se ve trastocado, dado que los empleadores no cuentan con la misma posibilidad de control hacia sus trabajadores, y ello porque la tecnología misma, aún no se ha desarrollado para poder contralar las labores de los trabajadores.

De igual forma, en la tabla 17 y la figura 12, de los resultados obtenidos de la encuesta realizada a los abogados, se aprecia que, ante la pregunta: ¿Cree usted que, los elementos clásicos del contrato laboral han sido modificados con los servicios a través de plataformas digitales?, las respuestas han sido lo siguiente: el 77% de los encuestados señalaron que, los elementos clásicos del contrato laboral SÍ han sido modificados con los servicios a través de plataformas digitales; mientras que el 15% señalaron que NO, y el 8% dijeron QUIZÁS.

Dicho resultado guarda relación con la investigación de Querubin (2020) quien señala que los contratos laborales en Colombia se han visto afectados con la implementación de los trabajos virtuales, dado que no se manifestaría los elementos con los cuales cuenta todo contrato de trabajo, y la preocupación es bastante, dado que, se puede apreciar la gran acogida que está generando este tipo de empresas que se está materializando por la creciente globalización.

CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

Primero: En base a los resultados, se advierte que, existe una relación significativa entre las nuevas modalidades de prestación de servicios laborales mediante plataformas digitales y los elementos del contrato laboral (Huacho - 2021).

Segundo: En función a los resultados, Llamafood como nueva modalidad de prestación en plataformas digitales si genera una repercusión en los elementos del contrato laboral

Tercero: Las nuevas modalidades de prestación de servicios a través de plataformas digitales sí modifican los elementos de los contratos laborales clásicos.

Cuarto: De acuerdo a los resultados, la subordinación viene a ser el elemento del contrato laboral clásico que mayores efectos adversos viene sufriendo por la implementación de los trabajos a través de las plataformas digitales.

6.2 Recomendaciones

- Se recomienda a los legisladores a que presenten proyectos de Ley a efectos de poder regular las nuevas formas de prestación de servicios a través de las denominadas plataformas digitales.
- Se recomienda a las entidades laborales -como SUNAFIL, DRT, entre otros, a que brinden capacitaciones a los trabajadores que prestan servicios a través de empresas que son parte de plataformas digitales, para que conozcan sus derechos laborales.
- Se recomienda a las empresas que realizan trabajos a través de plataformas digitales, a que contraten a través de contratos laborales, para que en el futuro se eviten demandas laborales en su contra.

CAPÍTULO VII: REFERENCIAS

5.1. Referencias documentales

Decreto Legislativo 728

5.2. Referencias bibliográficas

Anacleto, V. (2015). Manual de Derecho del Trabajo. Lima - Perú: Grupo editorial Lex & IURIS

Arévalo, J. (2016). Tratado de Derecho Laboral. Lima: Editorial Instituto Pacífico.

Berg, J., Furrer, M., Harmon, E., Rani, Um, y Silberman, S. (2019). Las plataformas digitales y el futuro del trabajo Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital.

Botsman, R., & Rogers, R. (2010). What's Mine Is Yours: The Rise of Collaborative Consumption. Harper Business, New York

De León, L. y Pizzo, N. (2019). Trabajo a través de plataformas digitales, análisis del fenómeno en Uruguay, Montevideo: Fundación de cultura universitaria.

García, J. A. y Javier, K. (2020). Los trabajadores de plataformas digitales en la República Dominicana Caracterización y opciones para su protección social. Editorial: Cooperación alemana DEUTSCHE ZUSAMMENARBEIT.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014), Metodología de la investigación. Sexta edición. Editorial: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.

Ramírez, R. (2016). Proyecto de investigación. Como se hace una tesis. Lima: Fondo Editorial AMADP

5.3. Referencias hemerográficas

- Atocha, A. (2017). Las plataformas virtuales. Análisis del caso UBER ¿Una nueva modalidad de contratación laboral? (Tesis de licenciatura en Derecho). Universidad de Piura.
- 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 para optar el título de abogado.
- Durán, A., García, J., De la Cruz, M., y Maldonado, C. P. (2016). Economía colaborativa: análisis de la producción científica en revistas académicas. En: *Revista de Gestión o Secretariado Management and Administrative Professional Review*.
- Gamarra, L. (2020). Nuevas tecnologías y derechos laborales: el caso de las plataformas digitales. En: *Boletín Informativo Laboral*, N° 96, enero 2020.
- Hermenegildo, B. y Narbaiza, J. V. (2019). La relación laboral y la nueva forma de prestación de servicios en la plataforma virtual Uber. (Tesis para título de abogado). Universidad Nacional de Trujillo.
- Mercado, C. M. (2019). El sistema Uber y su impacto en las relaciones laborales. (Tesis de maestría) Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Pérez, R. (2016). Caracterizando la economía colaborativa: la visión de los fundadores. En: *Economía colaborativa en América latina*.
<file:///C:/Users/Sin%20nombre/Downloads/Econom%C3%ADa-colaborativa-en-Am%C3%A9rica-Latina.pdf>

Rojo, E. (2019), Glovo, los repartidores son trabajadores por cuenta ajena. Notas a la sentencia del TSJ de Asturias de 25 de julio de 2019, y recordatorio de la del JS núm. 1 de Gijón de 20 de febrero. En: actualidad laboral.

5.4. Referencias electrónicas

Álvarez, P. (2020). Protección legal a trabajadores de plataformas digitales. Artículo, publicado en: Biblioteca del Congreso Nacional de Chile.

Armas, C. E. (2016) “El negocio de las “apps” de taxis y la economía colaborativa: ¿Relaciones no laborales o laborales según los términos que lo sustentan (Caso Perú)?”, Neumann Business Review, Vol. 2, N ° 2, diciembre 2016, p. 15: [ECORFAN Journal-Spain_V4_N6.pdf](#)

Durán, A., et al (diciembre 2016). “Economía Colaborativa: análisis de la producción científica en revistas académicas”, GeSec, Vol. 7, n° 3, p. <http://www.redalyc.org/pdf/4356/435649063002.pdf>.

Fernández, A. (2016). El caso Uber: discusión de la problemática y análisis jurídico, Trabajo para obtener el grado en Administración y dirección de empresas y Derecho, Barcelona, Universidad Autónoma de Barcelona, 2016. p. 5-6. https://ddd.uab.cat/pub/tfg/2016/176206/TFG_afernandezortega-dret.pdf.

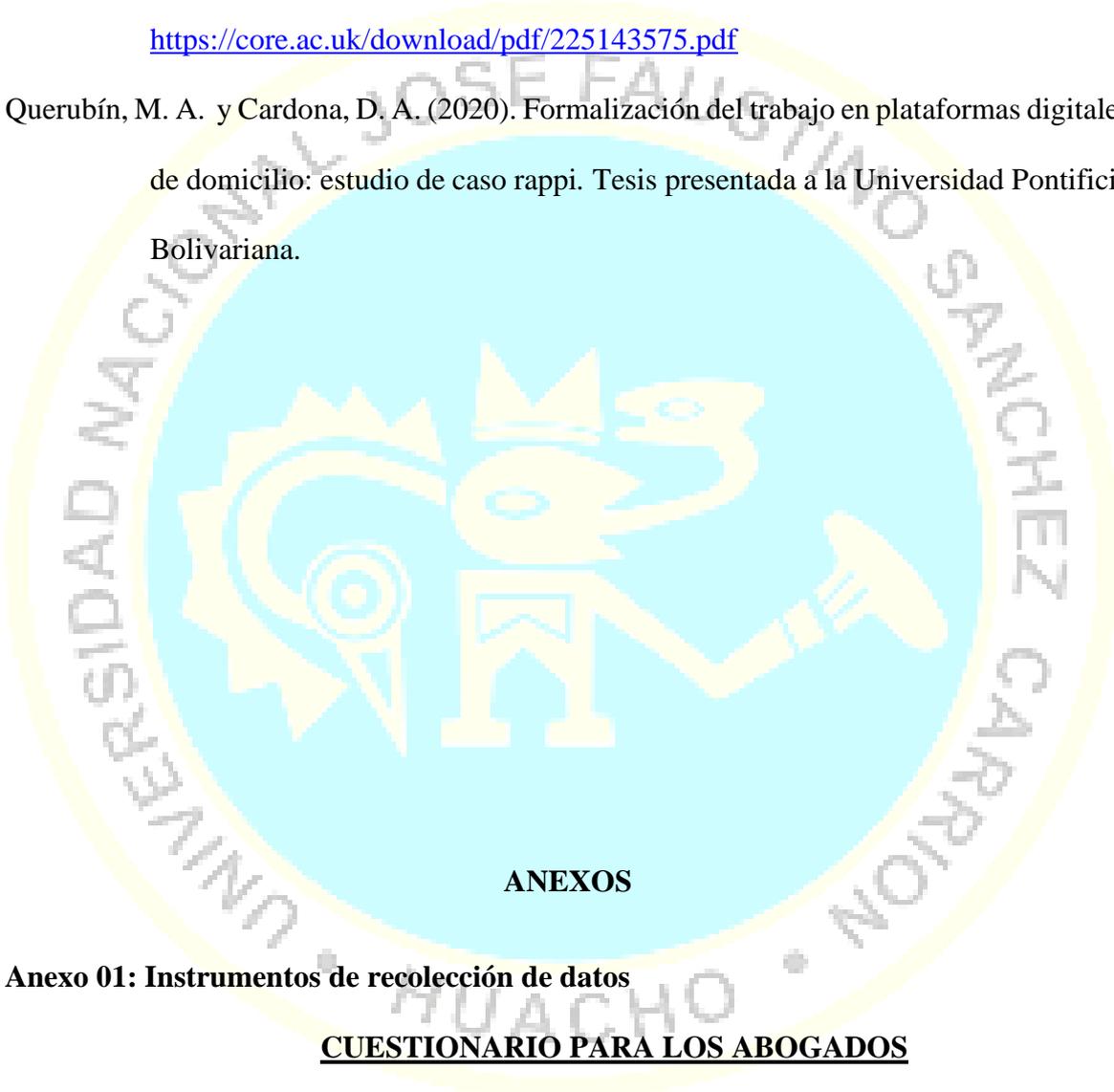
Fuentes, O. (2015). Qué es la economía colaborativa: ejemplos, ventajas y datos más relevantes. <https://www.iebschool.com/blog/economia-colaborativa-consumo-lean-startup/>

García, H. (2017) La prestación personal de servicios de transporte organizados por plataformas electrónicas (ride sharing) tomando como referencia a la empresa Uber, 2017.

Irigaray, J. (2022). Economía colaborativa: qué es, beneficios e inconvenientes. <https://retos-directivos.eae.es/que-es-la-economia-colaborativa-y-cuales-son-sus-beneficios/>

Rap, L. (2019). El trabajo en las plataformas digitales: estudio del caso Uber. Tesis. Presentado a la Universidad de Valladolid. <https://core.ac.uk/download/pdf/225143575.pdf>

Querubín, M. A. y Cardona, D. A. (2020). Formalización del trabajo en plataformas digitales de domicilio: estudio de caso rappi. Tesis presentada a la Universidad Pontificia Bolivariana.



ANEXOS

Anexo 01: Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO PARA LOS ABOGADOS

VARIABLE X: PLATAFORMAS DIGITALES

A. LLAMAFOOD

1.- ¿Cree usted que, las empresas que brindan sus servicios a través de plataformas digitales, como llamafood, tienen mayor eficacia que las empresas tradicionales?

SÍ NO QUIZÁS

2.- ¿Cree usted que, las empresas que brindan servicios a través de plataformas digitales ostentan mayor seguridad cuando se contrata con ellos?

SÍ NO QUIZÁS

B. MODALIDADES DE PRESTACIONES

3.- ¿Cree usted que, las prestaciones de servicios a través de empresas adscritos a plataformas digitales son más eficaces?

SÍ NO QUIZÁS

4.- ¿Cree usted que, las prestaciones de servicios a través empresas con plataforma digital son de mayor rapidez?

SÍ NO QUIZÁS

C. ECONOMIA COLABORATIVA

5.- ¿Cree usted que, la economía colaborativa está desplazando la economía clásica?

SÍ NO QUIZÁS

6.- ¿Cree usted que, la denominada economía digital modifica ciertas características de la economía clásica?

SÍ NO QUIZÁS

VARIABLE Y: ELEMENTOS DEL CONTRATO LABORAL

D. ELEMENTOS DEL CONTRATO LABORAL

7.- ¿Cree usted que, a través de los servicios por plataformas digitales se viene modificando los elementos esenciales del contrato laboral clásico?

SÍ NO QUIZÁS

8.- ¿Cree usted que, con la implementación de los servicios a través de plataformas digitales se vulnera ciertos derechos de los trabajadores?

SÍ NO QUIZÁS

E. SUBORDINACION

9.- ¿Cree usted que, la subordinación es el elemento que mayor transgresión ha sufrido con la implementación de las plataformas digitales?

SÍ NO QUIZÁS

10.- ¿Cree usted que, la reglamentación como manifestación de la subordinación se modifica a través de las plataformas digitales?

SÍ

NO

QUIZÁS

F. CONTRATACION CLASICA

11.- ¿Cree usted que, la contratación clásica se modifica con las plataformas digitales?

SÍ

NO

QUIZÁS

12.- ¿Cree usted que, los elementos clásicos del contrato laboral han sido modificados con los servicios a través de plataformas digitales?

SÍ

NO

QUIZÁS

CUESTIONARIO PARA LOS TRABAJADORES

VARIABLE X: PLATAFORMAS DIGITALES

A. LLAMAFOOD

1.- ¿Cree usted que, las prestaciones de servicios a través de plataformas digitales son más eficiente?

SÍ

NO

QUIZÁS

2.- ¿Cree usted que, al prestar sus servicios a través de plataformas digitales cuentan con trabajo seguro?

SÍ NO QUIZÁS

B. MODALIDADES DE PRESTACIONES

3.- ¿Cree usted que, cuando prestan sus servicios a través de plataformas digitales, las mismas son más eficaces?

SÍ NO QUIZÁS

4.- ¿Cree usted que, brindan sus servicios con mayor rapidez cuando son trabajadores de empresas que cuentan con plataformas digitales?

SÍ NO QUIZÁS

C. ECONOMIA COLABORATIVA

5.- ¿Cree usted que, a través de la economía colaborativa los trabajos clásicos se han visto trastocados?

SÍ NO QUIZÁS

6.- ¿Cree usted que, la economía digital quedará para siempre, incluso post pandemia?

SÍ NO QUIZÁS

VARIABLE Y: ELEMENTOS DEL CONTRATO LABORAL

D. ELEMENTOS DEL CONTRATO LABORAL

7.- ¿Cree usted que, los contratos clásicos donde había la prestación personal de servicios, remuneración y subordinación se han modificado con los trabajos a través de plataformas digitales?

SÍ NO QUIZÁS

8.- ¿Cree usted que, sus derechos laborales se han visto trastocado con los trabajos a través de plataformas digitales?

SÍ NO QUIZÁS

E. SUBORDINACION

9.- ¿Cree usted, que los empleadores han perdido su poder dirección con la contratación de personal trabajador a través de plataformas digitales?

SÍ NO QUIZÁS

10.- ¿Cree usted que, el empleador ha perdido su poder de reglamentación cuando contrata al personal de trabajo a través de plataformas digitales?

SÍ

NO

QUIZÁS

F. CONTRATACION CLASICA

11.- ¿Cree usted que contaba con mayor beneficio laboral cuando los contrataban a través de contratos laborales?

SÍ

NO

QUIZÁS

12.- ¿Cree usted que, cuando firman contratos para que trabajen a través de plataformas digitales ya no se presenta la subordinación?

SÍ

NO

QUIZÁS



Anexo 02: Matriz de consistencia

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES
NUEVAS MODALIDADES DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS MEDIANTE PLATAFORMAS DIGITALES Y SU RELACIÓN CON LOS ELEMENTOS DEL CONTRATO LABORAL (HUACHO - 2021)	Problema general ¿En qué medida se relacionan las nuevas modalidades de prestación de servicios laborales mediante plataformas digitales y los elementos del contrato laboral (Huacho - 2021)?	Objetivo general Identificar la relación existente entre las nuevas modalidades de prestación de servicios laborales mediante plataformas digitales y los elementos del contrato laboral (Huacho - 2021)	Hipótesis general Existe una relación significativa entre las nuevas modalidades de prestación de servicios laborales mediante plataformas digitales y los elementos del contrato laboral (Huacho - 2021)	Plataformas digitales
	Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	
	1.- ¿En qué medida Llamafood como nueva modalidad de prestación en plataformas digitales tiene repercusiones en los elementos del contrato laboral? 2.- ¿En qué medida las nuevas modalidades de prestación de servicios a través de plataformas digitales modifican los elementos de los contratos laborales clásicos?	1.- Analizar a Llamafood como nueva modalidad de prestación en plataformas digitales y su repercusión en los elementos del contrato laboral 2.- Analizar que sí las nuevas modalidades de prestación de servicios a través de plataformas digitales modifican los elementos de los contratos laborales clásicos.	1.-Llamafood como nueva modalidad de prestación en plataformas digitales si genera una repercusión en los elementos del contrato laboral 1.- Sí las nuevas modalidades de prestación de servicios a través de plataformas digitales modifican los elementos de los contratos laborales clásicos.	Elementos del contrato laboral

Anexo 03: Evidencia de las encuestas

