

**ESCUELA DE POSTGRADO SAN FRANCISCO XAVIER  
ESCUELA DE NEGOCIOS SFX**



**SFX**

ESCUELA DE POSTGRADO  
ESCUELA DE NEGOCIOS

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN DERECHO DE  
LA EMPRESA**

**TÍTULO DE LA TESIS**

“ANÁLISIS RESPECTO A LA VINCULACIÓN LABORAL DE LAS  
EMPRESAS DE PLATAFORMAS INTERMEDIARIAS Y LOS  
PRESTADORES DEL SERVICIO - AREQUIPA 2021”

**TESIS PRESENTADA POR LA BACHILLER:**

BELIZABETH NEYRA CASTRO

**AREQUIPA – PERÚ**

**2022**

***Dedicatoria:***

*A mi madre quien, con su dedicación, esfuerzo y mucha paciencia me ha permitido cumplir esta meta.*

**Agradecimiento:**

*Mi profundo agradecimiento a las autoridades y docentes de la Escuela de Postgrado San Francisco Xavier, por sus enseñanzas y oportunidad de crecer profesionalmente.*

*Finalmente quiero expresar mi sincero agradecimiento a mis colegas, cuya colaboración ha permitido el desarrollo del presente trabajo.*

## RESUMEN

La presente investigación titulada “Análisis respecto a la vinculación laboral de las empresas de plataformas intermediarias y los prestadores del servicio - Arequipa 2021”, nace de la verificación en la praxis administrativa que no todas las empresas que trabajan bajo el perfil de economía colaborativa, cumplen con las características que este tipo de economía exige. Tuvo como objetivo general determinar cuál es la diferencia entre una empresa colaborativa y una empresa de servicio virtual en mérito de la vinculación laboral entre las plataformas intermediarias y los prestadores del servicio. Se ha trabajado a la luz de dos instrumentos metodológicos como son la entrevista y la encuesta y se llegó a la conclusión que efectivamente la economía colaborativa no genera riqueza y que únicamente sirve para agilizar la relación consumidor proveedor, y por tanto no puede generar una relación laboral con sus agremiados o socios; sin embargo en la ciudad trabajan bajo este tipo de economía dos empresas como son Rappi y Pedidos Ya que en la realidad no son empresas de economía colaborativa y sí son empresas intermediarias de servicio y por tanto ellas sí generan una relación laboral con sus trabajadores motorizados que actualmente se encuentran sin ningún tipo de protección jurídica por parte del Estado.

**Palabras clave:** Vinculación laboral, plataforma intermediaria y prestadores del servicio.

## **ABSTRACT**

His research entitled "Collaborative business design regarding the employment relationship between intermediary platforms and service providers" Arequipa 2021, is born from the verification in administrative practice that not all companies that work under the collaborative economy profile, comply with the characteristics that this type of economy demands. Its general objective was to determine what is the difference between a collaborative company and a virtual service company in merit of the employment relationship between intermediary platforms and service providers. We have worked in the light of two methodological instruments such as the interview and the survey and it was concluded that effectively the collaborative economy does not generate wealth and that it only serves to streamline the consumer-provider relationship, and therefore cannot generate a relationship labor with its members or partners; However, in the city two companies such as Rappi and Pedidos Ya, work under this type of economy, since in reality they are not collaborative economy companies and they are service intermediary companies and therefore they do generate an employment relationship with their motorized workers that they are currently without any type of legal protection from the State.

**Keywords:** Employment relationship, intermediary platform and service providers.

# ÍNDICE

---

I. Introducción.....	1
1.1. Planteamiento del problema .....	2
1.2. Descripción del problema .....	2
1.3. Formulación del problema .....	2
1.3.1. Problema general .....	2
1.3.2. Problemas específicos.....	2
1.4. Antecedentes .....	3
1.5. Justificación de la Investigación.....	4
1.6. Objetivos.....	5
1.6.1. Objetivo general .....	5
1.6.2. Objetivos específicos .....	6
1.7. Hipótesis.....	6
II. Marco Teórico .....	7
CAPÍTULO I: DERECHO AL TRABAJO Y RELACIÓN LABORAL .....	7
1. El derecho al trabajo .....	7
1.1. Antecedentes del derecho al trabajo .....	12
1.2. Regulación internacional del derecho al trabajo .....	14
1.3. Derecho al trabajo en las generaciones de los derechos humanos.....	18
1.4. Protección constitucional del derecho al trabajo .....	23
1.5. Derechos laborales reconocidos en la Constitución .....	25
2. La relación laboral .....	26
2.1. Elementos de la relación laboral .....	28
2.2. Jornada de trabajo: típica y atípica.....	30
2.3. Protección al trabajador en horarios atípicos .....	31
CAPÍTULO II: ECONOMÍA COLABORATIVA .....	33
1. La economía colaborativa .....	33
1.1. Naturaleza .....	36
1.2. Clases .....	38
1.3. Características .....	39
1.4. Tipos .....	43

1.5. Sujetos de la economía colaborativa.....	46
1.6. Regulación de la economía colaborativa en el derecho comparado...47	
III. Método .....	51
1. Tipo de investigación .....	51
2. Población y muestra .....	51
3. Operacionalización de variables .....	51
4. Instrumentos .....	51
5. Análisis de datos .....	51
a) Respecto a la entrevista .....	51
b) Respecto a la encuesta .....	62
IV. Discusión de resultados .....	73
V. Contratación de la hipótesis .....	76
VI. Conclusiones .....	77
REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA .....	79

## I. Introducción

El presente tema de investigación jurídica, surge de la verificación en la realidad y en la sociedad actual, de una nueva forma de economía vigente y relevante tanto en nuestra ciudad y nuestro país, y que incluso la misma se ha visto aún más fortalecida con la pandemia del COVID-19 y sus restricciones en nuestro país, pues los ciudadanos con el fin de no contagiarse o no exponerse a peligro, hacen continuo uso de este tipo de actividad económica empresarial. Así, en palabras del propio INDECOP, podemos definir a la economía colaborativa, como aquel conjunto de actividades económicas y empresariales que tomando como base una aplicación digital permite la transacción de bienes y servicios entre proveedores y clientes.

Este tipo de economía alberga varios tipos de actividades como delivery de comida o compras personalizadas como por ejemplo Rappi o Pedidos Ya, servicios de movilidad como in driver o incluso hospedajes por línea como el clásico Air BNB. Para efectos del presente trabajo, únicamente estudiaremos a servicios de delivery motorizados como los anteriormente mencionados.

Como nos podemos dar cuenta, en una economía colaborativa de servicio delivery siempre van a existir hasta cuatro sujetos involucrados: El consumidor final que es quien usa esta aplicación tecnológica para pedir determinado producto, la empresa propietaria de esta aplicación que viene a ser un intermediario, y el proveedor que es la empresa que va a vender el producto; adicional a estos tres sujetos, existe un miembro dependiente del intermediario, que viene a ser el repartidor del delivery.

De estos cuatro involucrados, en el presente trabajo se pretende analizar la relación laboral existente entre el intermediario , es decir la empresa dueña de la aplicación digital y los repartidores o motorizados y es que como se conoce, estos repartidores no se encuentran bajo la calidad de trabajadores propiamente dicho; sin embargo y tomando en cuenta las funciones que

realizan, la subordinación que de hecho existe y considerando además que el estado regula la jornada atípica de trabajo, es que consideramos que sí existiría un vínculo laboral y por ende pueda creárseles un determinado régimen laboral a favor de ellos.

### **1.1. Planteamiento del problema**

¿Cómo es la vinculación laboral de las empresas de plataformas intermediarias y los prestadores del servicio en la región Arequipa, durante el año 2021?

### **1.2. Descripción del problema**

La presente investigación es de tipo cualitativo y el diseño es mixto.

#### **Campo, Área y Línea de Acción**

a. Campo: Ciencias Jurídicas

b. Área: Derecho empresarial

c. Línea: Plataformas intermediarias Rappi y Pedidos Ya

### **1.3. Formulación del problema**

#### **1.3.1. Problema general**

¿Cómo es la vinculación laboral de las empresas de plataformas intermediarias y los prestadores del servicio en la región Arequipa, durante el año 2021?

#### **1.3.2. Problemas específicos**

- ¿Cuáles son las características de una actividad económica empresarial?
- ¿En qué consiste el una empresa colaborativa?
- ¿Cuáles son las características de las relaciones laborales típicas y atípicas?
- ¿En qué supuestos se puede establecer la existencia y no existencia de vinculación laboral entre las plataformas intermediarias y los prestadores del servicio?

#### **1.4. Antecedentes**

Habiendo revisado los repositorios oficiales vinculados a la SUNEDU Y el CONCYTEC, como lo son el RENATI y el ALICIA, de los cuales se ha encontrado un solo antecedente laboral. Tal es así que tenemos el siguiente:

##### **El Derecho del Trabajo y la Economía Colaborativa**

Se tiene que Lizama et al. (2019), desarrollan en su artículo la problemática de si hay o no relación de subordinación o dependencia y, por ende, laboral en la economía colaborativa. Para este propósito, analizan diversos conceptos del derecho del trabajo y de la economía colaborativa para, finalmente, aplicar el Test que estiman más conveniente para dilucidar si efectivamente hay contrato de trabajo en dichos mercados. La importancia del ensayo es evidente, toda vez que, tanto a nivel comparado como nacional, se está discutiendo si dentro de este nuevo fenómeno económico se produce una relación de trabajo.

Respecto a antecedentes legislativos nacionales vinculados con el derecho empresarial tenemos:

**Proyecto de Ley N° 018-2021-CR de 12 de agosto de 2021 “Ley que reconoce beneficios laborales a los trabajadores que realizan el servicio de reparto, mensajería y movilidad por medio de plataformas digitales”**

En el caso del documento presentado por Paredes (2021), se tiene que el proyecto de Ley tiene por finalidad establecer como trabajadores a las personas que realizan el servicio de reparto, mensajería y movilidad a través de plataformas digitales, que mantienen una relación de subordinación y dependencia a cambio de una retribución económica, regulando en este proyecto la jornada laboral, horario de trabajo,

tiempo extra y jornada nocturna; asimismo, la información que debe contener el contrato de trabajo, el registro y acreditación de los trabajadores; así como la contrataciones de seguros, entre otros.

Con relación a antecedentes legislativos internacionales tenemos en España:

**Real Decreto-ley 9/2021 de 11 de mayo de 2021 por el que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de las plataformas digitales**

En esta normativa se establece que el comité de empresa tendrá el derecho a ser informado por la empresa de los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistema de inteligencia artificial que afectan a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones del trabajo, acceso y mantenimiento del empleo; asimismo, dispone la presunción de laboralidad en el ámbito de las plataformas digitales de reparto.

### **1.5. Justificación de la Investigación**

En los últimos tiempos ha surgido una gran controversia sobre la naturaleza de la vinculación laboral en las llamadas empresas colaborativas, vale decir las que son llamadas empresas intermediarias entre el prestador de servicio y el usuario final.

Es así que han surgido una serie de conflictos jurídicos de índole empresarial laboral entre los prestadores de servicios y las empresas llamadas intermediarias, siendo que ha sido entendido por muchos como una modalidad de servicios sin responsabilidad laboral por parte de las llamadas empresas intermediarias, empero los tribunales laborales –sobre todo de Europa- han determinado en algunos casos

la existencia de un vínculo laboral atípico entre los prestadores del servicio y las empresas intermediarias.

Bajo dichas condiciones, podríamos suponer que quizás sería un fin para las empresas llamadas colaborativas, ya que de establecerse una vinculación laboral con los prestadores de servicio, las mismas devendrían en ser empresas de servicios en plataforma virtual y por ende no podría establecerse una empresa de determinación como colaborativa; es en dicho contexto que surgen una serie de interrogantes en torno a la misma, como por ejemplo si realmente existieron las empresas colaborativas o siempre fueron empresas de servicios con plataforma virtual o simples empresas de servicios; la respuesta a tales interrogantes de seguro que se encuentran en la vinculación laboral existente entre las empresas de este tipo y los prestadores del servicio en sí, y es por ello que la presente investigación buscará determinar una calificación del tipo de empresas colaborativas partiendo justamente desde la vinculación laboral.

Así, la presente investigación encuentra su utilidad académica, toda vez que se trata de un tema propio de la especialidad del derecho empresarial donde nos permitiremos analizar en extenso el modelo de la economía colaborativa y su incidencia en el derecho laboral.

La utilidad social se encuentra referida a que los beneficiarios mediatos con esta incorporación son los repartidores que trabajan bajo este tipo de economía, pues actualmente no cuenta con un régimen laboral especial y por lo tanto se encuentran en desprotección jurídica.

Por su parte la utilidad económica radica en que, como empresa conviene estabilizar a los trabajadores para así evitar quejas y reclamos sobre su situación laboral.

## **1.6. Objetivos**

### **1.6.1. Objetivo general:**

Realizar el análisis respecto a la vinculación laboral de las empresas de plataformas intermediarias y los prestadores del servicio en la región Arequipa, durante el año 2021.

### **1.6.2. Objetivos específicos:**

- Analizar cuáles son las características de una actividad económica empresarial
- Precisar en qué consiste una empresa colaborativa
- Determinar cuáles son las características de las relaciones laborales típicas y atípicas
- Verificar en qué supuestos se puede establecer la existencia y no existencia de vinculación laboral entre las plataformas intermediarias y los prestadores del servicio

## **1.7. Hipótesis**

Dado que actualmente la economía colaborativa no tiene regulación en el país y que por tanto los repartidores dependientes del intermediario no cuentan con ninguna protección laboral, y tomando en consideración que entre estos si bien es cierto no existe una jornada típica de trabajo, pero sí existe subordinación y prestación personal del servicio.

Es probable que se pueda establecer un régimen laboral a favor de estos repartidores de delivery conforme al derecho laboral vigente en el país.

## II. Marco Teórico

### CAPÍTULO I: DERECHO AL TRABAJO Y RELACIÓN LABORAL

#### 1. El derecho al trabajo

En primer lugar, el derecho al trabajo está reconocido en nuestra Constitución; donde el Estado se encarga de promover y fomentar el empleo señalando de forma expresa que “el trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona” (Constitución Política del Perú, 1993, Artículo 22°), teniendo como base este artículo, podemos entender que el derecho al trabajo que todo ciudadano tiene, es fundamental para que se pueda realizar dentro de la sociedad puesto que este le brindara estabilidad económica para que pueda subsistir en el medio y pueda alcanzar su proyecto de vida, en consecuencia, podrá lograr un estado de bienestar que contribuya con su desarrollo y lo conduzca bajo el amparo de la buena fe y conducta apropiada respetando las normas de orden público.

En concordancia con el apartado precedente, la Carta Magna, en su artículo 27° menciona la estabilidad que todo trabajador debe tener y por ello señala que “*la ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario*” (Constitución Política del Perú, 1993), es por ello que el Estado y la sociedad tienen la obligación de otorgar al trabajador la protección constitucional y legal de su derecho al trabajo; evitando todo tipo de despido deliberado o arbitrario que le genere un perjuicio a su desarrollo integral y bienestar en general.

Siguiendo la línea de investigación de Ruiz (1991) en un inicio el trabajo fue concebido como una forma degradante de vivir, que solo estaba destinado para esclavos. Sin embargo, en consecuencia, del cristianismo el trabajo empezó a tomar una concepción diferente y se empezó a relacionar con la dignidad del ser humano, ello debida al cambio social que se atravesaba a través de la evolución.

Por otro lado, el Tribunal Constitucional mediante un pronunciamiento define al trabajo como:

*“la aplicación o ejercicio de las fuerzas humanas, en su plexo espiritual y material, para la producción de algo útil. En ese contexto, implica la acción del hombre, con todas sus facultades morales, intelectuales y físicas, en aras de producir un bien, generar un servicio, etc.” (Exp. 008-2005-AI/TC, 2005).*

En base a esa definición, se concibió que el trabajo proviene de la naturaleza del hombre, a efectos de poder producir determinados bienes que puedan satisfacer las necesidades como persona; no obstante existen una gran diferencia respecto a tres conceptos que derivan de esta institución constitucionalmente protegida; es menester identificarlos individualmente a efectos de entender lo que el Tribunal Constitucional y Poder Judicial interpreta respecto a ellos; nos referimos a la libertad de trabajo, el derecho al trabajo y la estabilidad en el trabajo, en función de ello y en base a lo señalado por Neves (2020); podemos decir que, la libertad de trabajo, ofrece al trabajador al inicio de cualquier relación laboral, una gama de opciones como la de trabajar o no trabajar, determinar qué tipo de actividad quiere desarrollar, si quiere trabajar para sí mismo o para otro empleador, es decir con este derecho se busca que el trabajador sea quien elija libre y voluntariamente las condiciones particulares del trabajo que va a desempeñar, dejando así que las personas puedan ejercer con autonomía su derecho al trabajo en función a sus necesidades y proyecto de vida, dándole libertad de elegir qué es lo que le conviene y que no; lo que fundamentalmente nos quiere decir el autor es que; la persona primero debe decidir en base a sus convicciones si desea o no trabajar; es decir, si tiene o no la voluntad de querer producir determinados activos a efectos de poder percibir una contraprestación por la función o actividad que realice, esto teniendo en consideración que al salir al mundo laboral es incierto si conseguirá o no un puesto de trabajo.

No obstante, el trabajo es una forma de poder percibir ingresos económicos, los cuales resultan ser necesarios para el sustento de necesidades básicas y la existencia, sin embargo, existen personas que se procuran los ingresos de otras formas, como ingresos por rentas de acciones, bienes en arrendamiento, herencias, loterías, etc. Por lo tanto, en estos casos todos los bienes materiales que cuentan y sirven como generadores de ingresos, van a permitir a las personas ejercer su libertad jurídica de no trabajar en forma personalísima.

Según Neves (2001); El derecho al trabajo, fundamentalmente se preocupa por conseguir un trabajo a cada persona que lo demande, desde un aspecto genérico y otro específico, el primer aspecto se refiere básicamente a que será el Estado quien cree la condiciones económicas y sociales a través de sus políticas públicas y de gobierno; que se generen puesto de trabajo en el mercado. Siguiendo esa directriz, habrá más posibilidad de encontrar trabajo en el mercado para personas que así lo están requiriendo.

En consonancia con lo precisado por el autor, el derecho al trabajo desde la labor del Estado y la sociedad consiste en esencia, en tratar de procurar un trabajo a todo ciudadano que lo esté necesitando, abastecer la demanda laboral en el mercado, ello requiere de acciones que creen y generen las condiciones adecuadas y más eficientes de oportunidades de trabajo para todos.

En consonancia con ello, la Ley N° 26772 mediante la cual se dispone, que las ofertas de empleo y acceso a medios de formación educativa no pueden desarrollarse sobre un campo donde se aplica condiciones de discriminación y desigualdad y ello se debe a que con la presente ley se busca generar un estado de equidad, en consonancia con el artículo 40° de la Constitución Política del Perú, que precisa que está prohibido que una misma persona ejerza dos cargos públicos remunerados al mismo tiempo; salvo para aquellos casos en los que se ejerce labor docente, al amparo de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y su reglamento.

Teniendo en consideración todo lo desarrollado, podemos decir que todo ciudadano va a tener el derecho de trabajar, siempre y cuando esté voluntariamente lo acepte, pues no es una actividad que pueda obligarse a ser cumplida, es decir si el Estado le otorga un puesto laboral a una persona forma imperativa, se estaría configurando un derecho al trabajo, pero se estaría vulnerando la libertad de trabajo.

Prosiguiendo con la línea del autor líneas arriba, desde el aspecto específico nos referimos a un determinado puesto de trabajo, es decir, aquel que está en convocatoria pública o interna, en donde el trabajador va a concursar para poder acceder a él, por lo tanto, y en esa línea; este adquirirá el derecho exclusivo de ocupar dicho puesto si resulta seleccionado para ello. No obstante, si el concurso fuera público, abierto a la participación de terceros ajenos a la entidad empleadora, estaríamos inmerso estrictamente en el derecho al trabajo desde su aspecto de acceso, *contrario sensu*, si se tratase de un concurso interno, donde se reserve el acceso a un puesto al personal que en ese momento esté laborando en la entidad, estaríamos inmersos en la promoción del empleo, que en base a disposiciones internacionales sobre derechos humanos forman parte del derecho al trabajo teniendo como base el protocolo adicional de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, en materia de derechos económicos, sociales y culturales y Pacto Internacional de Derechos Económicos, sociales y culturales.

Otro aspecto importante a considerar, respecto del derecho al trabajo es la conservación de este, es decir, tiene relatividad con el punto sobre proteger al trabajador contra el despido arbitrario. Sin embargo y en concordancia con Neves (2001), el derecho a conservar un empleo, contempla dos acepciones; respecto a preferir una contratación de aspecto indefinido, en contraposición al aspecto determinado; que básicamente se plasma en celebrar contratos temporales para cubrir determinadas funciones; la llamada “estabilidad de entrada” y cuando se prohíbe un despido injustificado, “estabilidad de salida”. No obstante, el derecho al trabajo no solo contempla un aspecto por el término del vínculo laboral por un despido, sino cualquier aspecto que no tenga que ver con

la voluntad del trabajador, así mismo, el despido es una forma de resolver el contrato de manera unilateral por el empleador, cuando se presenta una causa justificada permitida por el ordenamiento legal. No obstante, existen otras formas de extinguir un vínculo laboral, nos referimos a la jubilación obligatoria, que no estaría permitida desde el aspecto de derecho al trabajo, complementando a ello, en base a la sentencia del Tribunal Constitucional Español, número 22/1981 del dos de julio, sustentaría que sí habría una vulneración al derecho de conservación del empleo, si se dispusiera el cese del trabajador por haber cumplido una edad determinada, si es entendida por su incapacidad de poder seguir laborando, porque según el Tribunal Español dicha incapacidad, no podría darse en todas las personas por igual, ni en todas las actividades.

En consonancia con lo señalado, toda acción por parte del empleador o terceros que vaya en contra de la voluntad del trabajador, respecto a su permanencia en dicho trabajo, va a ser motivo de vulneración de su derecho de conservación del trabajo, y ello básicamente se debe que tanto a nivel nacional como internacional todo trabajador tiene derecho a tener un trabajo y poder conservarlo. Esto en función a que, no solo el derecho al trabajo tiene protección, sino también el derecho a conservarlo, es decir todas las implicancias y alcances que hagan del ejercicio del derecho al trabajo un ejercicio válido y respetado. Por lo tanto, ningún empleador puede injustificadamente y sin razón suficiente despedir o romper el vínculo laboral con el trabajador. Salvo, se configuren faltas positivizadas en el ordenamiento legal como para poner fin a dicho vínculo. Así mismo el autor cuestiona que se pueda fundamentar un despido por la edad de un trabajador, y sustenta su opinión en una sentencia del Tribunal Español. Consideramos que esta posición del autor es la más racional y pertinente, porque protegería al trabajador ante una inminente discriminación por razón de edad, que según la constitución Política del Perú, todo tipo de discriminación está totalmente prohibida.

## 1.1. Antecedentes del derecho al trabajo

Respecto a los antecedentes vinculados al derecho del trabajo se tiene que *“La historia del Perú está íntimamente ligada al elemento trabajo. Sin embargo, este no ha sido valorado con la misma intensidad a lo largo de nuestra historia”* (Motta, 2018, p. 211), ya que el derecho laboral tuvo un crecimiento en el tiempo y pasó por distintas etapas que lo pusieron en el lugar de importancia en el que está actualmente. Así mismo, en el gobierno de Leguía, a través de la Ley N° 4976, en su artículo 16 del inciso “a”, le puso la prerrogativa al empleador de poder extinguir el vínculo laboral, siempre que anticipe su decisión noventa días antes o bien realizar un pago por un monto indemnizatorio equivalente a este plazo; por otro lado, le permitió al trabajador en caso de querer retirarse voluntariamente que anticipe su decisión 90 días antes. Por lo tanto, desde ese entonces empezó a legislar el aviso anticipado y el aspecto indemnizatorio en caso se vulnera la estabilidad laboral del trabajador.

Años después, en 1956 se expidió un Decreto Supremo, el cual prohibió por primera vez el despido injustificado de trabajadores que cuenten con más de 20 años de trabajo en la misma entidad laboral. Dicha disposición se sustentó mediante Ley N° 15042 del treinta de abril de mil novecientos setenta y cinco, en consonancia con ello en el año 1952, mediante la Ley N° 14221 se estipuló que el plazo de aviso de anticipación sería de quince días; sin embargo, dicha Ley fue derogada por el Decreto Ley N° 14857.

Años más tarde en 1970, se configuró e instaló la institución de la estabilidad laboral absoluta, al amparo del Decreto Ley N° 18471, que tenía como exigencias que se cumpliera un mínimo de cuatro horas de trabajo, tres meses de periodo de prueba, siempre que se esté bajo la subordinación del mismo empleador; no obstante, se penalizan los despidos. Sin embargo, durante el gobierno del

General Francisco Morales Bermúdez, se derogó la Ley anterior a través del Decreto Ley N° 22126, cuya promulgación fue el 21 de marzo de 1978, el cual elevó el periodo de prueba de tres meses a tres años, para que se le pueda reconocer estabilidad absoluta al trabajador; se requería tres años continuos bajo la dependencia del mismo empleador y unas cuatro horas de trabajo mínimo, más adelante; ya durante el Gobierno de Alan García Pérez, precisamente en 1986, se volvió a instaurar un periodo de prueba de tres meses para configurar una estabilidad laboral ya que el anterior plazo resultaba ser excesivo generando inestabilidad laboral por parte del aprovechamiento indebido de dicho plazo por parte de los empleadores lo que llegaba a configurar en vulneración de los derechos del trabajador. Posterior a ello, ya por los años 1991, se empezó a regular la estabilidad laboral de los trabajadores del sector privado por el Decreto Legislativo N ° 728.

Como hemos podido ver en el desarrollo de este apartado, el derecho al trabajo paso por una serie de etapas y reformas de diferente índole a través del tiempo y de los distintos gobiernos en función a sus políticas de gobierno se fue configurando y alineando la estabilidad laboral para los trabajadores del sector público y privado, dictándole distintas disposiciones regulatorias para tal fin. No obstante, en el Perú la regulación al trabajo se empezó a esbozar en forma cautelosa en las cartas de 1920 y 1923; sin embargo, fue la constitución de 1979 que desarrolló todo lo concerniente a esta premisa en un capítulo especial.

Por su parte y en concordancia con el punto anterior, bajo el amparo de la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la vigente Constitución Política del Perú, se regula este aspecto en los artículos 23°, 24° y 25° de la Declaración Universal de los Derechos Humanos. También se regula bajo la premisa de los artículos XIV, XV, XVI, Y XXXVIII de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, en los artículos 6°,7°,8°,10°,y 12° del Pacto Internacional de

Derechos Económicos Sociales y Culturales, en el artículo 8° del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, también en los artículos 6° y 16° de la Convención Americana sobre Derechos Humanos; y el artículo 6° del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos y materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

Pese a la existencia regulación amplia tanto a nivel nacional como internacional *“hoy en día en materia laboral predomina la informalidad, donde se valora más la promesa de ascenso social en base al trabajo y no la garantía de derechos durante el trabajo”* (Motta, 2018, p. 211)

## **1.2. Regulación internacional del derecho al trabajo**

Con el avance de la historia se ha mostrado una *“revaloración del Derecho internacional del trabajo, durante la que su reposicionamiento se ve fortalecido con los derechos humanos laborales”* (Canessa, 2009, p. 349), es decir se pasa a tener una concepción de los derechos laborales de manera conjunta con los derechos humanos y muchos de los derechos laborales pasaron a ser reconocidos como derechos humanos fundamentales y ello surge con el reconocimiento de derechos humanos por parte de la Organización Internacional del Trabajo en la Constitución de 1919 el cual influyó fuertemente en el pronunciamiento que manifestó más adelante la Declaración Universal de los Derechos Humanos y demás pactos internacionales

El reconocimiento de los derechos humanos laborales puede ser definido como *“todos aquellos derechos en materia laboral recogidos en instrumentos internacionales de derechos humanos que reconocen universalmente como titular a la persona”* (Canessa, 2009, p. 351), estamos hablando de derechos como el de libertad de trabajo, la prohibición de discriminación y esclavitud, protección

contra el despido, entre otros derechos reconocidos por diferentes textos legales a nivel internacional.

En base a ello comenzando hablando de la Declaración Universal de los Derechos Humanos que reconoce al trabajo como un derecho humano laboral, y al respecto señala que el trabajo es un derecho que se reconoce y protege a todas las personas y ello implica el hecho de que cuentan con la libertad de elegir qué trabajo y bajo qué condiciones desea realizar de manera libre y voluntaria sin que medie coacción alguna en ello, por otro lado pero sin restar importancia también reconoce el derecho a la estabilidad laboral como parte de su lucha contra el desempleo, habla sobre el derecho a un salario justo y acorde al desempeño de las funciones realizadas y en ello ni en otras manifestaciones del derecho al trabajo no debe mediar los actos de discriminación de cualquier índole, reconoce el derecho al descanso y recreación como parte del buen desempeño laboral que deben tener los trabajadores; todos estos reconocimientos se dan con el objetivo de garantizar un adecuado desarrollo de las personas y sus familias y ello se debe al carácter económico que tiene el derecho al trabajo el cual permite a las personas poder satisfacer sus necesidades y las de su familia, tener un estilo de vida adecuado y apropiado basado en su bienestar y dignidad como personas y que les permita alcanzar sus proyecto de vida

De igual manera la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre habla sobre el reconocimiento de un derecho al trabajo digno que otorgue condiciones adecuadas para el trabajador, es decir que sea considerado como una persona y no como un instrumento o herramienta de producción; señala también que todas las condiciones de un trabajo deben respetar la voluntad de la persona ya que no se puede someter u obligar a alguien a realizar una labor o trabajo; reconoce el derecho de todas las personas que trabajan a recibir una contraprestación justa por el

trabajo que realizaron; también habla sobre el reconocimiento del descanso y recreación que deben tener todos los trabajadores para que puedan tener una desconexión con el trabajo lo cual resulta ser necesario para garantizar sus condiciones de salud tanto física como mental, por otro lado habla sobre la adecuada protección que se debe brindar a las personas mediante el derecho a la seguridad social con el que pretende acudir y proteger a todas aquellas personas que se encuentren sin empleo o en desocupación por condiciones de edad, salud entre otras que resultan ser ajenas a su voluntad

Por otro lado, tenemos al Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales; el cual desarrolla el derecho al trabajo como una labor que toda persona libremente puede realizar para ganarse la vida ya que dicha labor debe ser remunerada de manera justa, al ser un derecho de importancia en el desarrollo de las personas porque permite que ellas mediante el trabajo puedan satisfacer su necesidades y las de sus familias el Estado tiene la labor de brindar las condiciones y medidas necesarias para garantizar su ejercicio y con ello las personas puedan alcanzar un desarrollo económico, social y cultural continuo, por otro lado reconoce que el trabajo a desarrollar por las personas debe ser bajo condiciones adecuadas que no atenten contra la dignidad y demás derechos humanos, ello implica el reconocimiento una adecuada remuneración, seguridad laboral, el descanso, entre otros. Por otro lado, mediante este Pacto se da el reconocimiento del derecho a formar sindicatos y el derecho de huelga por primera vez y de esa manera se buscaba brindar una mayor protección a los derechos laborales de los trabajadores.

Complementando el pacto anterior, tenemos el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, que reconoce el derecho al trabajo haciendo hincapié en la prohibición de trabajo forzoso teniendo como excepción aquellos países donde el trabajo forzoso es usado como

un medio de sanción por la comisión de algún delito en esos casos sí puede aplicarse el trabajo forzoso y limita el derecho de libertad y voluntad de las personas respecto a este derecho siempre que dicho trabajo no atente contra la dignidad de las personas ni su seguridad y salud; en esta misma línea Convención Americana sobre Derechos Humanos reconoce y protege de igual manera sobre la prohibición del trabajo forzoso y sus excepciones.

Finalmente, el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos y materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales señala que cualquier persona tiene el derecho de trabajar, a efectos de obtener los medios necesarios para poder vivir dignamente por la ejecución de una determinada actividad lícita siempre que actúe de manera voluntaria y libre.

Por lo tanto, teniendo en consideración todos los puntos precisados anteriormente, respecto al derecho al trabajo en ámbitos internacionales, podemos entender que es muy protegido y pregonado por todos los Estados que suscriben pactos, convenciones, que regulan estas materias de los derechos humanos. Así mismo, el derecho al trabajo es exhortado en todos los convenios internacionales y se protege la forma en que debe ser plasmado. Por otro lado, se entiende que el derecho al trabajo es una forma en el que el ser humano puede realizarse por medio de las contraprestaciones de índole económica o personal que sirve para su sustento de vida y le permiten desarrollarse y vivir con plenitud. Es la condición de su naturaleza como hombre lo que lo hace un ser trabajador, porque desde los inicios de su existencia tuvo que ingeniárselas para sobrevivir en el mundo salvaje en el que cohabitan con otras especies. Y es el trabajo en equipo lo que lo llevó a imponerse sobre los demás seres vivos, razón por la cual podemos en este momento estudiar e investigar todos estos aspectos, nuestra naturaleza nos demanda trabajo desde años ancestros que el derecho positivo ahora es protegido y garantizado

normativamente, a efectos de poder vivir socialmente en armonía y con buenas condiciones que nos permitan el bienestar adecuado y grado de satisfacción óptimo.

Desde nuestro punto de vista, consideramos que el derecho al trabajo es un aspecto natural que es visto no como un aspecto necesario, sino como un aspecto natural que el mismo hombre realiza para desarrollarse en sociedad. El hombre instintivamente demanda hacer algo que produzca un bienestar de índole colectivo como personal. No podemos soslayar que el trabajo no es un derecho creado por el hombre, sino que nace de la naturaleza de sobrevivencia que tiene todo ser vivo, independientemente de su especie; es lo que lo hace tal, es lo que lo hace vivir, es lo que le permite realizarse.

### **1.3. Derecho al trabajo en las generaciones de los derechos humanos**

Para explicar este punto, la Corte Interamericana de Derechos Humanos desarrolló el derecho al trabajo a través de diferentes pronunciamientos en los cuales la Corte reconoce y protege al trabajo como derecho humano y positivizado como fundamental en distintas Constituciones Políticas de Estados miembros. No obstante, la Corte desarrolló tres sentencias de gran importancia que explican los alcances y limitaciones de este derecho, las cuales son la sentencia Lagos del Campo vs Perú, el caso de los trabajadores cesados de Petroperú y otros vs Perú; y en la sentencia San Miguel Sosa vs Venezuela. Con la intención de desarrollar cuáles fueron los argumentos jurisprudenciales que la Corte aplicó para resolver y desarrollar aspectos relacionados al derecho al trabajo, estabilidad laboral y despidos injustificados, nos bastará explicar solo una que es la sentencia Lagos del Campo vs Perú.

- **Sentencia caso Lagos del Campo vs Perú**

Esta sentencia se expidió el 31 de agosto del 2017, por la Corte Interamericana de Derechos Humanos. y será desarrollado en base a la siguiente estructura:

**Hechos relevantes del caso:**

El meollo de este caso, es un despido injustificado en agravio de Lagos del Campo; que tuvo lugar por una denuncia que realizó en el diario “La Razón”, por chantaje y coerción que presuntamente el directorio de su empresa había realizado en su contra con el objetivo de direccionar las elecciones de mala fe, a efectos de obtener un porcentaje favorable hacia una parte de forma fraudulenta. Sin embargo, con el conocimiento de esta acción que tuvo su empleador respecto de la acción realizada por el agraviado, lo despidieron teniendo como fundamento la causal de “falta grave de palabra”. Tal motivo originó que el señor busque tutela jurisdiccional a efectos de amparar su derecho en los tribunales, en los cuales en primera instancia se declaró que efectivamente el despido había sido injustificado, no obstante, en segunda instancia el Tribunal lo calificó como un despido justificado y acorde a la normativa legal específica.

Teniendo claro los hechos que propiciaron el meollo del problema, vamos a desarrollar lo que la Corte ha establecido y detallado respecto a la protección del derecho al trabajo, basándose en este caso.

**Protección del derecho al trabajo:**

En esta sentencia se desarrollan especialmente los derechos económicos, sociales, culturales y ambientales los cuales son considerados como derechos de segunda generación, no porque tengan un menor grado de importancia; sino, porque representan un aspecto básico para que los seres humanos puedan desarrollar sus distintas capacidades, son derechos que van a posibilitar a todas las personas y familias, llevar un nivel de vida eficiente y

con índices de bienestar adecuados. No obstante, esta sentencia tendrá un impacto futuro en el Sistema Interamericano de Derechos Humanos puesto que desarrolla la protección que le da al artículo 26° de la Convención Americana de Derechos Humanos, expresando que los derechos económicos, sociales, ambientales y culturales deben tener un desarrollo progresivo en el tiempo, y para ello se requiere el compromiso de todos los Estados parte quienes deben procurar que se genere la plena efectividad de todos los derechos derivados de las normas de carácter económicas, sociales y sobre educación, ciencia y cultura.

En tanto, esta definición no desarrollaba en forma clara qué derechos van a ser protegidos y los remitió a la carta de la Organización de los Estados Americanos (OEA). Así mismo por ser la primera vez que la Corte va a desarrollar el alcance del derecho al trabajo, más específicamente del derecho a la estabilidad laboral. Sumado a ello que el Perú resultó ser para la Corte, el primer Estado responsable de la vulneración de este artículo.

La Corte se refirió fundamentalmente a la estabilidad laboral, que deviene del derecho al trabajo desde el siguiente sentido:

*“no consiste en una permanencia irrestricta en el puesto de trabajo, (...) respetar este derecho involucra la existencia de garantías eficaces y eficientes que otorguen protección al trabajador para que en caso de despido se realice éste bajo causas justificadas, lo cual implica que el empleador acredite las razones suficientes para imponer dicha sanción con las debidas garantías, y frente a ello el trabajador pueda recurrir tal decisión ante las autoridades internas, quienes verifiquen que las causales imputadas no sean arbitrarias o contrarias a derecho”.* (Caso Lagos del Campo vs. Perú, 2017).

No obstante, esa precisión; la sustentó desde lo que dispuso la Organización Internacional del Trabajo, en el convenio 158; donde precisaba que, para que el derecho al trabajo no sea vea vulnerado ante un inminente despido, debe existir una causa que justifique el despido y los mecanismos legales adecuados donde el trabajador pueda recurrir en estos.

En consonancia con lo desarrollado precedentemente, la Corte indicó que para que exista una estabilidad laboral, el estado debe cumplir con cuatro aspectos imperativos:

- *“Adoptar medidas que garanticen una eficiente regulación y fiscalización de este derecho.*
- *Siempre el trabajador debe ser protegido ante cualquier tipo de despido injustificado.*
- *De haberse dado la situación de un despido injustificado, el estado inmediatamente debe ordenar la reinstalación del trabajador, indemnización u otra medida necesaria que la legislación nacional prevea.*
- *Se deben establecer mecanismos idóneos que permitan el reclamo pertinente ante un despido injustificado, donde se busque garantizar la tutela jurisdiccional y protección del derecho incoado”* (Caso Lagos del Campo vs. Perú, 2017).

Por lo tanto, teniendo los fundamentos establecidos por la Corte, por la vulneración del derecho a la estabilidad laboral, se declaró responsable al Perú, por no adoptar medidas eficientes que protejan al trabajador contra el despido injustificado. No obstante, sumado a ello, y en base a lo declarado por el agraviado Lagos del Campo, no solo, la estabilidad laboral habría sido vulnerada sino otros derechos como la seguridad social; porque el despido injustificado originó que el agraviado no fuera beneficiado por una pensión de jubilación.

En consecuencia, como pudimos ver en la sentencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos; se sancionó que el Estado peruano no cuente con los mecanismos idóneos que puedan proteger eficientemente los derechos del trabajador. Se responsabilizó al Estado por no garantizar adecuadamente este derecho desde todos sus sentidos; y, por lo tanto, se exhortó a que pueda inmediatamente adoptar las medidas pertinentes a efectos que no vuelva a quedarse desamparado este derecho frente a futuras posibles vulneraciones de este derecho tan importante y humano por sobre todas las cosas.

Por otro lado, pero no menos importante; el Tribunal Constitucional Peruano (2005), preciso que el trabajo es *“un derecho y un deber, que invisten a la persona de dignidad. Es decir, que lo alimentan como ser humano, y gracias a este derecho puede realizarse en el mundo de convivencia social en el que nos desarrollamos”* (Exp. N 0008-2005-PI/TC, 2005). Por lo tanto, esta dignidad que le irroga al ser humano por el ejercicio de este derecho, le confiere el beneficio de poder adquirir una contraprestación por la actividad que realice, con el objeto de que el trabajador pueda vivir dignamente con su familia y sobre todo bajo la premisa de convivir en condiciones humanas adecuadas.

Así mismo, la observación General 18, que desarrolló el comité de derechos económicos, sociales y culturales (CESCR), preciso que el derecho al trabajo debe ser siempre una labor o acción que dignifiquen al hombre y por ende no pueden atentar contra sus demás derechos fundamentales y mucho menos por razones de discriminación económica por condición de género. No obstante, al referirse a condiciones dignas de trabajo se refiere a que el trabajador deberá contar con seguridad social para todo tipo de eventos ajenos a su voluntad, vacaciones, horas de trabajo razonables, días de descanso semanales, etc. Sin importar, que el trabajador sea hombre o mujer, ambos géneros son reconocidos y

protegidos internacionalmente; por ser de la especie humana y con igualdad de condiciones para desarrollarse en diferentes ámbitos que la vida acarrea para la subsistencia de la especie humana.

#### **1.4. Protección constitucional del derecho al trabajo**

La protección a nivel constitucional sobre el trabajo como un derecho humano fundamental se evidencia a través de diferentes disposiciones constitucionales que hacen referencia al “*derecho constitucional al trabajo, por un lado se reconoce la libertad económica a trabajar libremente, cuyo ejercicio no debe ser lesivo a la moral, la salud y la seguridad públicas, complementariamente se reconoce el derecho social al trabajo*” (Castillo, 2004, p.4); nuestra constitución política del Perú, vigente desde 1993; desarrolla desde el artículo 22° hasta el 29°, todo lo que está en relación con el derecho al trabajo. Lo reviste de constitucionalidad, donde todos los estamentos estatales, como instituciones público - privadas deben siempre tener en cuenta para que no se vulnere desde ningún aspecto este derecho internacionalmente reconocido y protegido como lo hemos ido desarrollando a lo largo de esta investigación.

Para ello en función de los artículos mencionados, haremos un desarrollo en conjunto para que podamos entenderlo más notablemente.

En función de la Constitución, el Estado es el encargado de fomentar y promover el trabajo o el empleo como taxativamente lo precisa. Por lo tanto, este adopta un carácter de derecho y de deber, que se caracteriza porque coadyuvará a la persona de poder realizarse y obtener un bienestar personal con durabilidad en el tiempo. Así mismo, la constitución establece que el derecho al trabajo desde sus distintos aspectos, va a ser prioridad del Estado, con el objeto de garantizar la protección de la madre, el menor de edad y de todo aquel que esté impedido de trabajar y sobre esto el autor Boza

(2011) señala que no nos encontramos frente a una protección exclusiva sino lo que se pretende brindar es una protección preferente debido a las condiciones particulares de este grupo de personas. En consonancia con ello, el Estado brinda las condiciones necesarias y oportunas a efectos de un progreso y desarrollo social y económico a través de mecanismos que fomenten el empleo desde el aspecto productivo hasta el fomento de una cultura educativa para empleo.

Así mismo, el texto constitucional estipula que ninguna forma o tipo de vínculo laboral entre empleador y trabajador puede limitar el libre ejercicio de derechos constitucionales; mucho menos soslayar la dignidad del trabajador. En conjunción con esa acepción ningún trabajador podrá trabajar sin una contraprestación proporcional a la función que realiza o sin su voluntad de hacerlo.

Por otro lado, pero en analogía con los párrafos precedentes, la Constitución también precisa que todo trabajador debe tener una condición remunerativa proporcional, equitativa y suficiente; que le sirva como sustento para él y su familia, generando en ellos un bienestar de índole material como espiritual. Así mismo, ninguna obligación del empleador puede superponerse a las contraprestaciones de los trabajadores, ni a sus beneficios sociales que le corresponden. Seguidamente al punto anterior, la remuneración mínima va a ser regulada por el Estado, teniendo la participación de los representantes de trabajadores y empleadores.

En el Perú, según la constitución se fijó que la jornada ordinaria de trabajo diario es de ocho horas o cuarenta y ocho horas como máximo en un cómputo semanal. Así mismo, si establecieran jornadas atípicas, el promedio de horas que se debe trabajar, en ningún modo podrá superar dicho tiempo. En consecuencia, el trabajador tiene derecho a un descanso semanal y anual pagados. La forma en cómo se va a distribuir y la forma de remuneración van

a ser establecidos por la normativa laboral pertinente o por convenio entre partes. No obstante, la constitución también estipula algunos principios que van a fijar las relaciones laborales los cuales son de carácter imperativo, los más importantes son los principios de igualdad en oportunidades para todos, sin ninguna forma de discriminación, un carácter no renunciable de todos los derechos que se reconocen en la constitución y la ley; como último principio se exhorta que, en caso de duda insalvable, respecto el sentido de una norma, se debe interpretar en favor del trabajador. Siguiendo la corriente de la información proporcionada, el trabajador está protegido contra el despido arbitrario en todas sus vertientes.

Otro punto importante es que, la Constitución le reviste de derechos colectivos a los trabajadores, como el derecho de sindicación, negociación colectiva, y derecho de huelga. En ese sentido cautela el libre ejercicio de la libertad sindical, una eficiente negociación colectiva y exhorta que los problemas derivados del ámbito laboral, sean solucionados en forma pacífica, acorde a los mecanismos de solución de conflicto. Así mismo, de existir una convención colectiva, esta tendrá fuerza vinculante en la circunscripción en donde se llevó a cabo. No obstante, permite el derecho a huelga, con la condición que se armonice con el interés social.

Por último, el Estado a través de su Constitución reconoce a los trabajadores un derecho especial para poder participar en las utilidades que la empresa genere, no obstante, el Estado también promueve otras formas de participación.

### **1.5. Derechos laborales reconocidos en la Constitución**

Los derechos laborales tuvieron su primer reconocimiento expreso en la Constitución de 1920 pero de manera indirecta la protección sobre el derecho al trabajo y demás derechos vinculantes se dio con muchos años de anterioridad y hoy en día el

reconocimiento de estos derechos de sigue dando incluso bajo mejores condiciones, al respecto Vidal señala que *“El contenido laboral de la Constitución de 1993 resultó restrictivo con relación al de la Constitución anterior, caracterizándose por una flexibilización del reconocimiento de los derechos laborales”* (Vidal, 2009, p. 176).

Nuestra actual constitución taxativamente reconoce en los artículos 24°, 25°, 28°, y 29°, los derechos laborales del trabajador, señalando que toda aquella persona que realice una labor que constituya en trabajo deberá ser remunerada por parte del contratante o empleador, dicha remuneración debe ser justa y acorde a la labor que desempeñará el trabajador, por otro lado el empleador deberá procurar la seguridad y bienestar integral del trabajador y su familia reconociendo derechos como el de asignación familiar, seguro para el trabajador y su familia entre otros derechos de esta índole, en la actual constitución también se habla sobre el descanso semanal y anual remunerados a favor del trabajador, el reconocimiento de derecho colectivos como el derecho de huelga y por último habla sobre la participación de los trabajadores en el reparto de utilidad que genere la empresa entre otras formas que fomentan la participación activa del trabajador en la empresa.

## **2. La relación laboral**

En función de lo precisado por Sánchez (2021) expresa que una relación laboral es aquella conexión existente entre empleador y empleado, que se alinea a los parámetros y directrices señaladas por un determinado marco normativo. Por lo tanto, podemos entender según la definición del autor que una relación laboral va a ser aquel vínculo que existe entre empleador y trabajador, al amparo de una normativa laboral que lo regule, esa conexión que exista va a ser estipulado bajo ciertos alcances límites que la ley disponga.

Así mismo, Zabala y Valeriano (2020) señalan que en toda relación laboral

existe el principio de continuidad, bajo el cual no se puede disponer desde el ámbito civil el cual protege los intereses de las partes la relación entre las partes; sino, desde un esquema donde el empleador y trabajador decidan poner fin a la relación laboral sólo cuando se presenten circunstancias que hagan imposible la compatibilidad de partes. Por lo tanto, en función de ese principio la relación laboral debe ser siempre la más importante situación entre empleador y trabajador, porque solo gracias a ellos se podrá mantener un ambiente y clima laboral adecuado, los cuales resultan ser necesarios para un adecuado desempeño de la labor.

Así mismo, según Lizama y Lizama (2017) evidencia que para determinar si existe o no una relación laboral se debe aplicar un test de laboralidad en función a los siguientes criterios:

- Criterio de la jornada, el cual precisa que el empleador y trabajador deben pactar los días y horario de trabajo a seguir en adelante, bajo sanción en caso de incumplimiento.
- Criterio de las fuentes de las herramientas, donde las herramientas con que el trabajador se desenvolverá, deben ser provistos por el empleador.
- Criterio del lugar de trabajo, en función de que el lugar en donde realizará actividades el trabajador, debe tener las condiciones necesarias para su desarrollo. Este debe ser determinado por el empleador.
- Criterio de la duración del contrato, que va depender básicamente de la subordinación y dependencia del trabajador con respecto al empleador.
- Criterio de exclusividad, el cual rige que el trabajador sólo deberá desarrollar sus actividades en forma fiel al empleador, disponiendo de toda la confianza que el empleador deposite en él.
- Criterio del reporte, el cual básicamente detalla que el trabajador debe emitir informes respecto de las actividades que realiza cuando el empleador le solicite.

## 2.1. Elementos de la relación laboral

Por otro lado, en base a Mercado (2019); la relación laboral cuenta con tres elementos esenciales y clásicos que siempre deben estar presentes; prestación de servicios, subordinación y Remuneración.

- **Prestación de servicios:** “Para que la prestación de servicios sea de naturaleza laboral, deben ser prestados de manera personal y directa sólo por el trabajador como persona natural” (Neves, 2021). Por lo tanto, el autor desarrolla que la relación laboral en la prestación de servicios debe seguir un orden personal en manera directa por parte del trabajador. La prestación de determinado servicio debe ser de origen productivo del trabajador.

En consonancia con ello Sanguinetti señala que “la prestación personal de servicios, es trabajar para otro, es el compromiso del deudor de poner su energía laboral y actividad en favor del acreedor, todos sus servicios (deuda de actividad y no de resultado), que tiene la característica de ser *intuitio personae*” (Sanguinetti, 2000), este autor entiende que la prestación de servicios debe ser para otra persona. Y solo podrá ser realizado por el trabajador vinculado; caso contrario, se desnaturaliza la prestación de servicios personales.

- **Subordinación:** La subordinación es entendida como “*la sujeción plena y exclusiva del trabajador al poder directivo y de control del empleador*” (Barassi, 1901, pp. 67-69), se entiende que el elemento de la subordinación, va a ser la relación exclusiva del trabajador con el poder administrativo del empleador, es decir, va a estar sometido a las disposiciones y decisiones que tome, respecto del aspecto laboral que lo sujeta con la empresa. Así mismo será el empleador el cual efectúe el control correspondiente concerniente al trabajo del trabajador, en esa misma línea Neves (2020), considera que la subordinación es un elemento fundamental para que una relación jurídica sea de naturaleza laboral, en función de que a

través de este elemento el empleador cuenta con el llamado “poder de dirección”, el cual lo faculta para poder tomar decisiones de toda índole respecto el aspecto productivo del trabajo del trabajador debido a que esta relación lo enviste de autoridad para poder determinar acciones que considere pertinente para el mejor desenvolvimiento del trabajador.

- **Remuneración:** “Se entiende por remuneración el pago que recibe el trabajador como contraprestación por el desempeño de un servicio de modo subordinado” (Valderrama, 2016, p. 331). En tanto, la definición precedente del autor nos da a entender que la remuneración va a ser la consecuencia del trabajo realizado por el trabajador, en otras palabras, constituye una forma de retribuirlo por el esfuerzo que hizo respecto de lo que se le solicitó.

Adicionalmente, el autor Neves (2009), se pronuncia en el sentido de que el trabajo es productivo cuando se encamina a reportar un beneficio económico, de cualquier magnitud, a la persona que lo realiza. Dicho en otras palabras, quien cumple la labor espera obtener de ella un provecho económico. El beneficio económico al que se hace referencia generalmente va a consistir en dinero, entregado a cambio de servicios o bienes, pero podría también darse en especies siempre que sean valorables económicamente, en otras palabras, cualquier actividad que realice el trabajador por su condición de tal, debe ser retribuido económicamente ya sea mediante dinero o bien con otra forma de pago que le procure un beneficio en relación con su bienestar; por lo tanto, es importante que el empleador establezca de manera previa la retribución, en cuanto al monto y la forma, a favor del trabajador por todo el trabajo que ejerce.

## 2.2. Jornada de trabajo: típica y atípica

Desde tiempos remotos el derecho al trabajo, debía ser regulado desde su jornada de trabajo regular e irregular, respecto de una eventual jornada máxima, ello con el propósito de garantizar un oportuno y adecuado descanso de los trabajadores, teniendo como sustento la tutela de sus derechos de seguridad, salud y recreación en el tiempo libre.

Como sabemos, el carácter típico de una jornada de trabajo, se origina con la regulación normativa que ampara el derecho de los trabajadores bajo ciertos alcances y límites taxativamente establecidos, mientras que el carácter atípico, va a ser aquel aspecto que no está regulado positivamente pero que muchas veces se emplea en función de un convenio entre las partes. Sin embargo, desarrollaremos ambas desde un aspecto más técnico en el siguiente párrafo.

Se debe tener claro que *“la jornada de trabajo va a configurarse en función del tiempo en que el trabajador está bajo la disposición del empleador, para efecto de que cumpla con todas las funciones para las cuales fue contratado”* (Mejía, 2012), siguiendo esa acepción la Constitución Política del Perú, en el artículo 25°, precisa que la jornada de trabajo es de ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas semanales como su máximo desarrollo. Así mismo, estipula que, en casos atípicos o acumulativos de jornadas de trabajo, las horas trabajadas, en el tiempo estimado no deben superar el máximo antes señalado.

Entonces podemos entender que una jornada típica de trabajo se puede establecer en forma diaria o semanal; mientras que una jornada atípica, se podrá establecer en periodos mayores, pero bajo los alcances que la constitución lo permite. Sin embargo, eso permite que las jornadas puedan mejorarse, como jornadas

ordinarias menores a la jornada máxima, previo convenio, contrato o incluso decisión unilateral del empleador. Lo importante es que no se supere la jornada máxima, establecida por la constitución. Así mismo el Tribunal Constitucional se pronuncia sobre el parámetro constitucional respecto a la jornada laboral permitida, indicando que:

*“La jornada laboral diaria tendrá una jornada de trabajo como máximo de ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas semanales. Así mismo, en algún supuesto, en donde se necesite trabajar más de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, el promedio de horas en tres semanas o periodos más corto, no deben exceder de ocho horas diarias, ni de cuarenta y ocho horas por semana. Todo ello en función del tipo de trabajo. No obstante, siempre las jornadas de trabajo deben fijarse en razón a un límite razonable y una jornada podrá ser de menor duración, en casos de que la naturaleza del trabajo sea peligroso, insalubre o nocturno”. (Exp. N 04635-2004-AA, 2004).*

En el caso de nuestro país, constitucionalmente se pregona que la jornada máxima de trabajo es de cuarenta y ocho horas semanales. Donde siendo esta, la norma suprema va a prevalecer sobre cualquier disposición que determine una jornada mayor. No obstante, respecto de la jornada máxima, el Tribunal Constitucional se basó en el límite establecido por el convenio 1 de la Organización Internacional del Trabajo.

### **2.3. Protección al trabajador en horarios atípicos**

En función a este punto, la vigente Constitución Peruana no regula aspectos sobre alguna excepción a la jornada máxima. No obstante, existen exclusiones en el nivel legal. En ese entender, el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 854 “Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo Sobretiempo”, aprobado por Decreto Supremo 007 – 2002 – TR, establece que el personal de dirección, los trabajadores no sujetos a fiscalización y trabajadores

que prestan servicios en forma intermitente de espera, vigilancia o custodia, estarán exceptuados de la jornada máxima de trabajo. Por otro lado, la Carta Magna, abre una brecha para que se puedan fijar jornadas acumulativas o cualquier otra jornada atípica, siempre que no se exceda la jornada máxima. No obstante, no existe una normativa constitucional o legal que precise el límite de jornadas atípicas. Sin embargo, el Tribunal Constitucional (2002), estipulo en virtud de la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución, que los límites respecto de la jornada atípica, están en función del convenio 1 de la Organización Internacional del Trabajo; el cual está plasmado en esencia son parte del derecho constitucional a la jornada máxima que estar regulada en el artículo 25° de la Constitución Política del Perú. En concordancia el Convenio 1 de la Organización internacional del Trabajo establece en su artículo 2°, literal “b” que busca brindar una adecuada materialización de este lineamiento respetando las costumbres y tipos de convenio particulares patronales o de obra y en base a ello algunos días la jornada diaria puede ser menor o mayor de ocho horas, pero sin que exceda la jornada máxima de cuarenta y ocho horas a la semana y estando en concordancia con el artículo 25° de la Constitución, se permite una jornada compensatoria en el ordenamiento jurídico nacional, siempre que se identifique jornadas diarias menores a ocho horas, establecidas por convenio de partes, ley o costumbre y a la decisión de compensar con horas diarias mayores a la jornada de ocho horas en los días restantes. Entonces esta es una forma de limitar al empleador quien se encarga de establecer jornadas compensatorias tomando como referencia el artículo 2°, literal b de la Ley de Jornada de Trabajo.

Por último, en su Resolución aclaratoria de la Sentencia del Expediente N ° 4635-2002-AA/TC, el Tribunal Constitucional se pronunció en el sentido que, de ser incompatibles con la Constitución las jornadas atípicas o acumulativas, es decir aquellas que superen las ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas

semanales, para un periodo de tres semanas, constituyen en una jornada de trabajo abusiva e ilegal la cual debe ser denunciada y sancionada por el órgano competente.

## **CAPÍTULO II: ECONOMÍA COLABORATIVA**

En primer lugar, para desarrollar este apartado debemos precisar que la economía es una ciencia que estudia las diferentes formas en que los seres humanos buscan satisfacer sus necesidades, aprovechando todo tipo de recursos que la naturaleza les proporciona.

Según Samuelson, Nordhaus y Pérez (2003) la economía va a estudiar los modos en que las sociedades van a utilizar todo tipo de recurso, que mediante un proceso de transformación producirán mercaderías de carácter valioso que servirán para ofrecerlas a otros individuos que las demandan.

La naturaleza del hombre es satisfacer todas las necesidades que tiene, siendo estas de carácter vital como superficial. Por lo tanto, siendo su característica peculiar, empieza a explotar todo tipo de recursos, a efectos de conseguir bienes que puedan saciar su demanda natural. No obstante, en el afán de conseguir ello, empieza desmedidamente a explotar y transformar todo lo que esté a su alcance. Ello ocasiona, que varios recursos sean declarados escasos, puesto que no los dejaron seguir su proceso de renovación natural. Entonces nace la ciencia de la economía para estudiar las formas en que esos recursos que están al alcance del hombre puedan ser útiles y seguir satisfaciendo las necesidades del ser humano, pero sin depreciarse, ni extinguirse en el tiempo. Es la forma en que el ser humano aprovecha al máximo los recursos que tiene para poder cumplir con la demanda social, sin afectar la naturaleza de estos. Lo que se conoce como, maximizar beneficios y minimizar costos.

### **1. La economía colaborativa**

En función del constante cambio evolutivo que sufre la sociedad y el derecho empiezan a originarse nuevas formas en que la sociedad debe vivir y convivir adaptándose a las nuevas tendencias sociales que hacen

de la vida más placentera y con mejores oportunidades para todos. Es decir, se van creando nuevas estructuras económicas para generar ingresos tangibles a través de las distintas modalidades de trabajo que se van originando en el tiempo. Es por eso, que, a tanta demanda social de productos, nace el modelo “economía colaborativa”, proveniente de la expresión inglesa *sharing economy*.

En base a lo precisado por Alaminos y Penalva (2018), esta nueva forma económica se sustenta en las distintas formas de transacción de bienes y servicios, que se hacen a través de las plataformas virtuales de internet. Por lo tanto, estas nuevas formas de hacer intercambios de mercancías en forma virtual, hace que se empiezan a crear distintas plataformas destinadas a esos fines en específico, así como otras para publicitar dichos bienes en el mercado. Entonces a través del internet, que es un instrumento que sirve para llegar a todas las personas del mundo en cuestión de segundos, se amplía la gama de oferta y demanda de productos. El mercado creció exponencialmente por las redes virtuales de mercadeo internacional. Donde gracias a la pandemia declarada por la Organización Mundial de la Salud “OMS”, pudo consolidarse más aún, porque al permanecer todos en casa, el único medio de trabajo e intercambio de bienes era por medio de internet. En consecuencia, empezaron a surgir miles de plataformas que se dedicarán exclusivamente al intercambio de mercancías con personas de todo el mundo. No obstante, gracias a ello se empezaron a crear nuevas oportunidades de empleo por las distintas modalidades de negocios que se empezaron a consolidar. Así mismo empezaron a crearse plataformas colaborativas entre sí, para poder satisfacer determinadas demandas que, por sí solos no se hubiese podido cumplir. Entonces, gracias a todas estas plataformas es que se pueden realizar negocios en cuestión de minutos de norte a sur, de este a oeste del planeta tierra.

La economía colaborativa “*se fundamenta en crear espacios de encuentros donde la gente con necesidades o intereses comunes realiza intercambio de valor (mediante plataformas que permiten comprar,*

*vender, alquilar, prestar, intercambiar, hacer trueque o regalar) y/o colaborar para un objetivo común”* (Cañigüeral , 2016, pág. 19), en función a ello, la economía colaborativa se encarga de conectar a personas con necesidades o intereses en común a través de plataformas virtuales para que puedan satisfacer sus necesidades, como arrendar, prestar, comprar, vender, etc. toda clase de bienes y servicios.

Por otro lado, la Comisión Europea (2016) define que la economía colaborativa es un modelo económico que facilita la realización de actividades mercantiles, utilizando plataformas virtuales y colaborativas entre sí, para satisfacer las necesidades demandadas por particulares.

En concordancia con esa precisión, la interacción mercantil actualmente es más rápida por el uso de internet y su gran gama de plataformas que proporcionan infinidad de servicios para todo tipo de demandas u ofertas de bienes y servicios al mercado. No obstante, esas transacciones no siempre deben cumplir la característica de ser lucrativo, sino también puede no serlo por su amplia capacidad de formas de uso. Existen servicios de carácter temporal, como las aplicaciones de taxi que actualmente tienen mucho impacto, facilidad y seguridad para los usuarios; donde se contrata el servicio por un tiempo determinado a cambio de una contribución económica en base a la distancia de nuestro destino.

En consonancia con el párrafo precedente Woskow (2014); sostiene que, este modelo económico colaborativo, se basa en compartir diferentes activos y servicios, con retribución económica o no, en forma directa entre particulares. Que fortifica, las acepciones plasmadas anteriormente por los distintos autores mencionados. En tanto, este tipo de modelo económico colaborativo crea comunidades para personas que comparten los mismos intereses respecto a algún bien o servicio. Entonces hace que mediante sus plataformas puedan conectarse eficientemente para poder ofertar o demandar en forma directa determinados productos que requieran.

## 1.1. Naturaleza

Siguiendo la línea de investigación de Plaz Patiño y Gómez (2018) el término de economía colaborativa, fue empezado a usar a raíz de la expresión inglesa *sharing Economy*, como lo mencionamos en la premisa anterior; no obstante, fue divulgado por Lisa Gansky en "*The Mesh, Why the Future of Business is Sharing*", Rachel Botsman and Roo Rogers en "*What's Mine is Yours: The Rise of Collaborative Consumption*", todo ello en el año 2010. Sin embargo, este término en primera ratio fue referido a negocios que transaban con bienes que no eran muy utilizados a menudo, entre los particulares como intercambios sin fines de lucro. Pero, con el tiempo se fueron dando diferentes acciones que determinaron la base para la creación de plataformas virtuales de intercambios de mercancías con fines lucrativos, tales como Uber, Cornershop y Airbnb.

Sin embargo, para Lizama (2019); el término de economía colaborativa fue complejo en definir, porque al intentar desarrollar plataformas virtuales, estas muchas veces son antagónicas entre sí; ello respecto a la forma en que se hace el negocio, la forma de ofertar el servicio y los bienes que no tienen un uso frecuente en el mercado. Sin embargo, sin soslayar sus diferencias que las plataformas virtuales pueden llegar a tener, también pueden llegar a tener en común determinados elementos como el uso de una plataforma virtual como fuente básica del negocio, el internet como instrumento básico para el intercambio de mercancías. Por lo tanto, si no contarían con estos elementos, estas aplicaciones virtuales carecería absolutamente de un sustento de economía colaborativa. Por otro lado, respecto a su naturaleza productiva, se encuentra en forma general pero no exclusiva en los mercados de transporte, alojamientos, financiamientos crediticios, distribución de algunos bienes como alimentos, etc.

Por un lado, tenemos al mercado de transportes, donde las aplicaciones con más volumen de usuarios son Uber, Cabify y Lyft; las cuales funcionan ubicando a personas por medio de su GPS, que necesitan un servicio de transporte con otra persona que ofrece ese servicio y que está dispuesta a transportarlo a cambio de un precio determinado. La plataforma obtiene sus ganancias de la comisión que gana el transportista, por el uso de la aplicación.

En consonancia con el apartado anterior, en el mercado de financiamiento, también podemos encontrar a la economía colaborativa, cuyas aplicaciones son Kickstarter y AngellList. A través de estas, se da la opción de hacer una conexión entre personas que quieren financiar proyectos de diferentes índoles y personas que buscan ser financiadas.

Entendiendo lo referido por los autores precedentemente citados, podemos decir que la economía colaborativa, va a funcionar siempre que existan medios virtuales por los cuales se pueda desarrollar. Porque solo a través del internet y las plataformas que ofrecen servicios de comunidades virtuales van a hacer que funcione; todo ello en función de la naturaleza de este modelo económico que cada vez está teniendo más trascendencia a nivel social conforme la globalización se sigue expandiendo en el tiempo, a pasos de gigante. A través de la economía colaborativa, las personas hoy en día se pueden conectar más fácilmente, encontrando personas que pueden abastecer sus intereses o demandarlos para ser abastecidos. Y no solo se circunscribe a un ámbito geográfico determinado sino en toda la esfera terrestre en los cuales el acceso a internet sea una realidad. Un mundo virtualizado y conectado las 24 horas del día es lo que estamos viviendo ahora. Por lo tanto, conocer cómo funciona la economía colaborativa es función de todos.

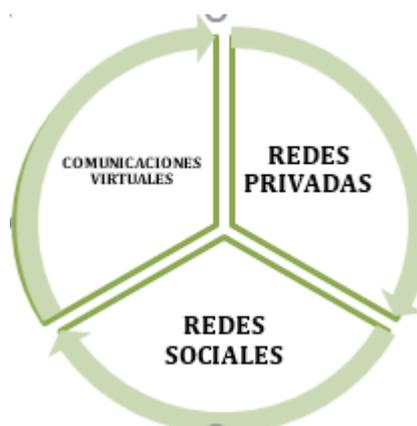
Así mismo a manera de ilustración, en el siguiente diagrama

podemos observar en qué sectores es que la economía colaborativa se va desarrollando cada vez más, ingresando a todo tipo de mercados de consumo de bienes y servicios. No obstante, estos bienes y servicios que se ofertan y demandan en el mercado, adquieren distintas formas de hacerlo como por medio de aplicaciones que desarrollan para poder contener a un grupo selecto de sus usuarios, brindándoles promociones por el uso de sus servicios; es una nueva forma de hacer intercambios mercantiles.

## 1.2. Clases

Para que la economía colaborativa a través de las diferentes plataformas virtuales pueda consolidarse en el mercado de bienes y servicios, deben hacerlo desde diferentes formas, pero sin dejar de disponer del internet como instrumento básico de su funcionamiento. No obstante, las plataformas virtuales se presentan desde diferentes clases, como son a través de comunicaciones virtuales, redes privadas y redes sociales.

Por ello y a efectos de ilustración se optó por usar el diagrama de Cañigeral (2011), a efectos de desarrollar este punto.



**Figura 1.** Clases de economía colaborativa, obtenida de Cañigeral (2011)

- **Las Redes Privadas:** Como es natural de las personas, muchas veces se tiene miedo a lo desconocido, entonces no

todas las personas están preparadas para poder contactarse con extraños en el mundo virtual. Ello muchas veces les impide poder realizar abiertamente sus transacciones de mercancías. Por lo tanto, nace la necesidad de que el sistema de economía colaborativa se las ingenie para que no se deje de lado esos clientes potenciales. En consecuencia, se brinda opciones de crear perfiles privados a efectos que de manera anónima las personas puedan hacer los contactos y realizar las transacciones que les convengan oportunas.

- **Redes Sociales:** En la coyuntura virtual en la que vivimos y a efectos de la pandemia declarada el 2020; muchas personas que tenían y otras que no tenían redes sociales se empezaron a crear redes como Facebook, Instagram, Twitter, etc, y demás que con el desarrollo paulatino fueron sincronizándose con distintos perfiles de consumo de las plataformas virtuales de la economía colaborativa y con aplicaciones que empezaron a sugerir opciones a los perfiles de todas las redes.
- **Comunidades Virtuales:** Se refiere básicamente a las comunidades que se crean con personas que tienen intereses en común, un espacio que se les apertura para dialogar y expresarse de manera virtual. Los ayuda a socializar y poder crear más redes amicales con intereses a elegir en forma personal. Se empiezan a conformar nuevos grupos por afinidad, en base a sus gustos y experiencias de las personas.

### 1.3. Características

En función de Montero (2017) existen determinados elementos constitutivos, que a través del tiempo han ido identificando el concepto que estamos desarrollando, respecto a este modelo económico. Los cuales pasaremos a desarrollar de la siguiente forma:

- **Nuevas tecnologías de la información:** se identifica entre la doctrina que el internet (interconnected networks), es el elemento identificador principal, porque a través de este se puede realizar todo tipo de comunicación que se interconecta mediante protocolos TCP/IP (Transmission Control Protocol/Internet Protocol). También porque a través de este elemento, las personas pueden realizar todo tipo de operaciones de forma inmediata y a un costo muy mínimo. Esto en función a que el internet es de uso universal y permite la interconexión de distintas redes. En consonancia con ello, vendría a ser la economía colaborativa la que se originó por libre interacción de agentes no vinculados en función del avance tecnológico.
- **Mercados multilaterales:** esta idea fue desarrollada por distintos economistas cuyo líder fue Jean Tirole, en las épocas gloriosas del siglo XXI, donde configuraron un modelo de organización industrial que tuvo como nombre mercados bilaterales o multilaterales (two-sided o multi-sided markets). Entonces la característica de estos mercados es en esencia la interacción que se da entre sí, en base a intermediarios; pero no de carácter de persona natural sino de plataformas virtuales provenientes de Internet service providers (ISP).
- **Plataformas colaborativas:** según Chávez y Monzón (2016), la existencia de las economías colaborativas no depende de estas plataformas. Sin embargo; sí contribuyeron en dar a conocer a todo el público sobre este nuevo modelo económico. Para el autor los ejemplos más conocidos de estas plataformas han sido la televisión abierta, los periódicos, las compañías que gestionan tarjetas de crédito. Donde fueron y siguen siendo compañías que gestionan mercados múltiples que incluso ya existían antes del conocimiento de la economía colaborativa. No obstante, todo ello el autor rescata que gracias a las tecnologías se dieron

formas de interacción más eficiente entre grupos que anteriormente, no se vinculan o si lo hacían era muy ineficientes. A través de las nuevas tecnologías los costes de transacción son mínimos. Según Rifkin (2014); las plataformas virtuales han tenido la capacidad de identificar idónea y rápidamente al demandante de un determinado bien o servicio en tiempo real, direccionando a la mejor oferta posible en el mercado para abastecer su necesidad. En razón de ello, las plataformas como BlaBlaCar o Airbnb, no cuentan con establecimientos tangibles o activos materiales, porque su único trabajo es vincular a oferentes y demandantes de los bienes y servicios que vinculan.

- **Contratación en tiempo real:** cómo se tiene conocimiento, las plataformas gozan de ámpulas cantidades de ofertantes y demandantes en tiempo real. Que están listos para poder realizar las transacciones que el mercado les presente. Por lo tanto, la contratación de servicios bajo demanda, es también otro elemento que identifica a una economía colaborativa.
- **Par con par o negocio entre pares (peer – to - peer):** este tipo de transacciones se da a través de una red de computadoras en la que todos o algunos aspectos funcionan sin clientes ni servidores fijos, sino una serie de nodos que se comportan como iguales entre sí (Bonet, 2014). Muchas veces existen altos costos en las transacciones que eran materia de constantes competencias entre compañías gigantes, que limitaban la libertad de integración profesionales o compañías pequeñas. Sin embargo, actualmente todas estas plataformas virtuales, permiten a persona de toda condición, poder realizar operaciones, ya no solo como consumidores sino también como productores de determinados bienes que muchas personas en el mercado demandan por la naturaleza consumista del hombre. Esto genera que los pequeños productores puedan ingresar a la competencia con grandes compañías de manera directa. Un

ejemplo de ello, serían los propietarios de inmuebles que ofrecen alojamiento en su propia casa o residencias con las que cuentan.

- **Uso de recursos ociosos:** en consonancia con el punto anterior, respecto a los mínimos costos de transacción que las plataformas virtuales ofrecen; es que se pueden ofertar todo tipo de bienes y servicios de carácter no común o llamado también ociosos. Esta afirmación se acompaña del pronunciamiento del Parlamento Europeo expresando “(...) *the use of digital platforms or portals to reduce the scale for viable hiring transactions or viable participation in consumer hiring market (i.e. ‘sharing’ in the sense of hiring an asset) and thereby reduce the extent to which assets are under-utilized*” (Parlamento Europeo, 2016); en tanto, se interpreta que las plataformas han reducido los costos de transacción que antes eran altos y que solo podían costear determinadas compañías que tenían el poder económico para hacerlo. Sin embargo, gracias al desarrollo de la economía colaborativa se ha podido minimizar costos y maximizar beneficios como lo dice un principio de la economía. La reutilización de los mismos bienes, por diferentes consumidores ha dado la opción de crear una especie de reciclaje que contribuye con el medio ambiente, por la menor contaminación de los desechos que a otras personas ya no le sirve.
- **Altruismo o filantropía generacional:** en este aspecto citando a Botsman (2015), podemos expresar según la cosmovisión del autor que, existen plataformas que nacieron con ese ánimo de lucrar por la puesta a disposición de sus servicios como Uber; sin embargo, existen aplicaciones o plataformas virtuales que ponen a disposición sus servicios, pero sin búsqueda de una contraprestación económica. Si no, solo con el afán de obtener una satisfacción por el servicio prestado de los usuarios. Es por eso que nace esta premisa de la filantropía que genera la

economía colaborativa en algunos agentes de servicios que nada más lo hacen por ayudar a la sociedad en sus relaciones a ningún costo, un ejemplo de ello es BlaBlaCar.

#### 1.4. Tipos

En este apartado desarrollaremos cuatro tipos en los que se presenta la economía colaborativa:

- **Consumo colaborativo:** Al respecto se tiene que *“El consumo colaborativo es la base para dar inicio a la economía colaborativa, siendo su principal argumento compartir bienes en lugar de solo poseerlos, y con ello provocar que circule lo que existe, en lugar de adquirir algo”* (Sarmiento y Garcés, 2017). En consonancia con lo que define el autor, podemos decir que existen bienes que son propiedad de personas pero que no son usados diferentes razones, por lo tanto, mejor que guardarlos es dárselos a otra persona que si les sirva y los puedan usar; ya sea mediante una transacción económica o no. Es una forma no tradicional de mercado de bienes que sirve para ofertar y demandar bienes que no son comunes en mercados que ofertan productos y servicios comunes. Por otro lado, dentro del consumo colaborativo existen, determinados sistemas como son:
  - Sistemas basados en productos: que básicamente consiste en adquirir bienes y servicios sin la necesidad de convertirse propietarios de ellos, un ejemplo de ello son los vehículos que se usan por tiempos determinados por otras personas ajenos a su propiedad pero que gozan de la posesión por un tiempo pactado y bajo una retribución económica establecida. Por lo tanto, es una forma en que se adquiere determinados productos por lapso de tiempo y para una actividad en específico.

- Mercados de redistribución: funciona como ancestralmente funcionaba el trueque, donde se hacen intercambios de mercancías por otras. a efectos de poder usarlos adecuadamente y hasta agotar su tiempo de vida físico. Es una forma de reciclaje en el tiempo que ayuda a combatir su externalidad negativa en el ambiente.
  - Estilos de vida colaborativos: es una forma de compartir no solo productos, o bienes determinados. Sino servicios específicos, como compañías, o para enseñar determinadas habilidades o préstamos de dinero, compartir experiencias, sacar a pasear al perro, etc, infinidad de servicios poco convencionales pero que para algunas personas es muy imprescindible.
- **Conocimiento abierto:** Actualmente, las personas se dieron cuenta que el conocimiento es clave para el desarrollo humano, es por ello, que se abrieron diferentes plataformas con fines educativos que coadyuvan el compartir experiencias educativas a través de plataformas como Google meet, classroom, Zoom, Blackboard, Microsoft Teams, etc. que sirven básicamente para proyectar actividades económicas, así como para hacer reuniones virtuales con distintos lugares al mismo tiempo. Así mismo en función de Cassandre (2014); el conocimiento siempre debe tener un fin educativo, de investigación, y experiencias de intercambio. En ese mismo sentido estas plataformas, no solo están dirigidas a estudiantes en específico, sino también al público general donde pueden acceder fácilmente con invitaciones con códigos determinados que en las redes sociales se ofertan como charlas gratuitas para las personas que estén interesadas.
  - **Producción colaborativa:** Siguiendo la línea de investigación de Anderson C. (2012) esta modalidad gira como consecuencia directa del conocimiento abierto, porque a través de este tipo, se

produce conocimiento o determinados bienes educativos que muchas personas demandan como conocimiento abierto. Entonces la necesidad de producir también es importante porque habrá un mercado que los demande. Se empiezan a formar comunidades educativas que prestan servicios a cambio de contraprestaciones. No obstante, se generan nuevos empleos para profesionales, y puedan trabajar en todo el mundo estando en su casa. Es una forma abierta de globalizar el conocimiento y adquirirlo en forma instantánea con solo hacer clic en determinadas aplicaciones que están y se crean para ello.

- **Finanzas colaborativas:** De acuerdo a lo señalado por Cassandre (2014) esta modalidad o tipo hace referencia en sí a las transacciones de carácter financiero que se realizan sin la necesidad de tener un banco intermedio. Se realizan operaciones de crédito en forma directa. Se instalan entonces como alternativas de los bancos para generar nuevas formas de realizar todo tipo de operaciones financieras. Se estipulan las condiciones en forma directa entre personas, fijando sus propios intereses. Como se sabe actualmente el banco es donde muchos ahorristas guardan su dinero, sin embargo, se cobran comisiones por ello; no pudiendo disponer del dinero muchas veces, y es el banco en que adquiere ganancias por doquier por el uso de nuestro dinero. Esta forma de tecnología es la conocida como Blockchain que está abriéndose camino poco a poco en el mundo digital, obteniendo bastante respaldo por las personas que lo van conociendo.

## 1.5. Sujetos de la economía colaborativa

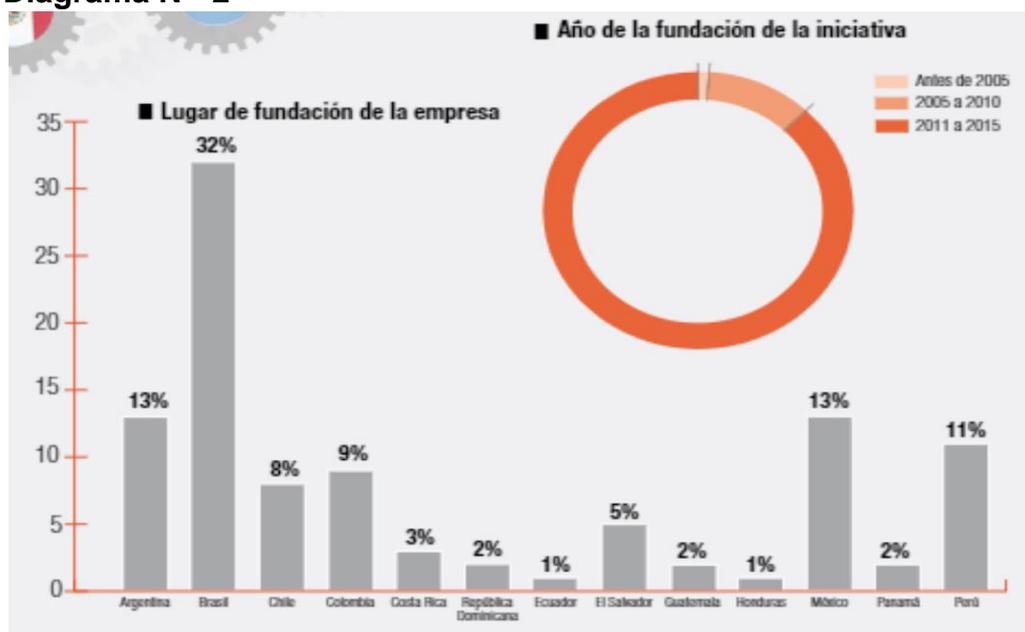
- **Proveedor:** cabe precisar que no es un conjunto único de personas, sino deriva de profesionales como particulares. Entonces van a encontrarse todos los que van a proveer determinados servicios o productos al mercado que lo demanda. Así mismo según Lavinia (2019), existirán determinadas formas en que se podrá prestar servicios, que podrán ser ocasionales o habituales. Así mismo existirá una diferencia entre los profesionales y particulares que presten servicios. Sustancialmente, porque los primeros requieren de un determinado título para prestar determinados servicios; tienen ánimo de lucro y usan como instrumento la plataforma digital. *A contrario sensu*, el particular es una forma novedosa que trae consigo la economía colaborativa; porque le da la opción al particular de poder ofrecer determinados servicios o bienes que no necesariamente van a requerir un título para poder ser satisfechos. Entonces nace como una opción más en la oferta, para los consumidores que lo requieran.
- **Consumidor:** de acuerdo a lo señalado por Espinel, Monterrosa y Espinosa (2019) el consumidor es aquella persona que adquiere determinados bienes o utiliza algún servicio con la finalidad o propósito de satisfacer sus necesidades particulares, son básicamente, todos los consumidores que demandan un determinado bien o servicio, con el objeto de satisfacer una necesidad específica que requieran en el momento. Entonces tienen la facultad dependiendo de su demanda, de poder usar la plataforma correspondiente para solicitar su pedido. Entonces se genera una interacción entre este y el mercado de bienes y servicios.
- **Intermediario:** vienen a ser las plataformas virtuales que servirán como medio para vincular y conectar a los

proveedores con los consumidores. Su trabajo será lograr la interacción entre ambas partes a efectos que consoliden una transacción. Para ello ofrecerán todas las facilidades que dispongan sus plataformas para generar confiabilidad a otros usuarios respecto a la eficiencia de su plataforma.

### 1.6.Regulación de la economía colaborativa en el derecho comparado

El Perú, Brasil, México y Argentina, han sido los países que más han promovido iniciativas de economía colaborativa en Latinoamérica. Esto tomando en consideración la estadística del Banco Interamericano de Desarrollo

Diagrama N ° 2



**Figura 2.** Regulación de economía colaborativa, obtenido del Banco Interamericano de Desarrollo (2016)

Como podemos apreciar en la imagen que representa una estadística de los países que más promovieron el modelo de economía colaborativa, podemos entender que nuestro país, junto a Brasil, Argentina y México; ya quieren desarrollar una legislación

que pueda amparar su forma de economía colaborativa demandada a gritos por su sociedad. Si bien es cierto ya se dan negocios y transacciones de este modelo en estos países, no obstante; aún no existe una regulación oportuna que pueda regular todos estos aspectos que acarrea la economía colaborativa, ya sea para distribución de alimentos, transporte, arrendamientos temporales, etc. Esto en función consideramos al poco conocimiento que se tiene, sobre este nuevo modelo económico, donde los órganos encargados de legislar, aun no quieren arriesgarse por la poca experiencia en materia de regulación que se manifiesta en el continente americano. Si bien en Europa, génesis del término economía colaborativa, se están dando gradualmente regulaciones de gota a gota; que empiezan tomar bastante realce e importancia como experiencias internacionales, dignas de imitar por la seguridad que generan a las partes involucradas. Aún no le generan confianza al legislador en sí se debe o no regular este aspecto tecnológico, en función de sus alcances y limitaciones.

No obstante, somos de la idea que se deben ir regulando determinados sectores y gradualmente mientras se vayan obteniendo más experiencias a nivel internacional y en base a la volatilidad del mercado nacional, poder ir completando otros aspectos de la economía colaborativa. Es menester, tener una legislación que pueda dar sustento y fortificar una actividad que ya en la práctica está funcionando, dando resultados bien aceptados en la sociedad peruana por los diferentes aplicativos que se ofertan. Así, mismo, son más los trabajadores que se afilian a esta modalidad de trabajo virtual en función de “deliverys” que poco a poco se están convirtiendo en trabajos no sólo temporales sino en aras de a adquirir un carácter permanente por la naturaleza del hombre; ese afán consumista que no se va a detener, sino va a ir desarrollándose más aún. Porque cada día se van creando más bienes y servicios para ofertar. Para

sustentar esta posición nos referiremos a la Legislación Española que está más avanzada que nosotros respecto a este nuevo modelo económico.

En el caso de España la economía colaborativa ya ha tenido buenos frutos, gracias a la forma gradual en que se fue implementando. No obstante, tuvieron un problema respecto al transporte. Puesto que, UBER y CABIFY, son las empresas que más destacan en el sector transporte en este país. Sin embargo, el problema se generó cuando empezaron a realizar prácticas de especulación, solicitando licencias de VTC (licencia de vehículos turismo con conductor) para los que trabajasen con estos aplicativos, este tipo de licencia permite arrendar vehículos con conductor incluido. Entonces esto empezó a afectar a los taxistas locales, iniciándose huelgas para que limiten este tipo de licencias. Por dicha situación es que el Gobierno de España aprobó y expidió un Real Decreto – Ley 13/2018, que modificó la Ley 16/1987 sobre la ordenación de transportes terrestres. Con este nuevo Decreto es que se establecen nuevos requisitos e impuesto a las empresas que arriendan vehículos con conductor.

El fin de la norma era desarrollar la actividad de taxi en forma equitativa, donde se permita la competencia leal dentro de los márgenes de la ley. Por lo tanto, con este ejemplo podemos darnos cuenta que en España ya se regula el arrendamiento de vehículos con conductor. Puesto que las aplicaciones mencionadas estaban posicionándose en el mercado, pisoteando a los taxistas locales que no contaban con licencias especiales VTC. De esta manera se trató de generar igualdad de condiciones para todos, siendo este aspecto parte de la economía colaborativa. No obstante, es un sector el que se reguló, ya es un avance para que los demás sectores se van adaptando y regulando gradualmente. En Perú, se dan las economías colaborativas, sin embargo, no existe una protección legal

adecuada que evite perjuicios a terceros no familiarizados con este nuevo modelo económico de economía colaborativa. En consonancia con ello, según Montes (2020), precisa que la Unión Europea, está en proyectos de regular este modelo de economía colaborativa, respecto el rubro de reservas de alojamiento como Airbnb, que tendrán alcances y limitaciones pertinentes para una eficiente dación del servicio sin perjuicio a terceros ajenos.

### III. Método

#### 1. Tipo de Investigación

- **Tipo:** Aplicada toda vez que pretende dar una solución a una problemática concreta, esto es la verificación de una relación laboral o no entre la empresa intermediaria y los agentes repartidores en una economía colaborativa.
- **Nivel:** Descriptivo, dado que pretende dar a conocer como las características de la economía colaborativa y de acuerdo a eso verificar si la relación entre repartidor y la empresa intermediaria podría calificarse como una relación laboral o no.

#### 2. Población y muestra:

- La población está determinada por el total de empresas de economía colaborativa de la ciudad de Arequipa, que vienen a ser cuatro.
- Como muestra se ha tomado dos de ellas: Rappi, Pedidos Ya.

#### 3. Operacionalización de variables:

- **Variable independiente:** Empresa colaborativa
- **Variable dependiente:** Vinculación laboral entre las plataformas intermediarias y los prestadores de servicio

#### 4. Instrumentos:

Se ha trabajado con dos instrumentos metodológicos: La entrevista y la encuesta bajo el contexto de investigación mixta.

#### 5. Análisis de datos:

Ahora bien, tal y como se propuso en el proyecto de investigación, se ha trabajado con dos instrumentos metodológicos como son la entrevista y la encuesta.

##### a) Respecto a la entrevista:

La misma corresponde a una de naturaleza abierta o

semiestructurada, la misma tuvo como finalidad conocer la opinión de 09 expertos en derecho empresarial y laboral, conforme las preguntas planteadas que tienen además estricta relación con los objetivos de esta investigación. Así tenemos:

**Tabla 1**

Relación de expertos encuestados

N°	Nombre del Entrevistado	Entidad laboral	Cargo que ocupa
1	Dennys Geovanni Calderón Paniagua	Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann	Docente Universitario
2	Raidza Nadia Romero Talavera	Superintendencia Nacional de Registros Públicos	Asistente Registral
3	Vannia Suset Acosta Manrique	Universidad Nacional de San Agustín	Asesor Legal
4	Karen Paola Huamán Enriquez	Financiera Credinka S.A.	Asesor Legal
5	Manuel Alexander Herrada García	Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral	Sub Intendente de Resolución de la Intendencia Regional San Martín
6	Anali Paola Yauri Guerra	Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral	Inspector Auxiliar de la Intendencia Regional Junín
7	Israel Alonso Quispe Iberos	Independiente	Abogado
8	Denisse Katherine Cornejo Quispe	Caja Municipal de Ahorro y Crédito de Tacna	Asistente Judicial
9	Andrea Herminia Rodríguez Nieto	Estilos S.R.L.	Asistente Legal

**Nota.** Elaboración propia

Y respecto a las preguntas resueltas tenemos:

**Tabla 2**

Resultado de entrevista realizada a expertos.

PREGUNTAS	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E9
<p><b>1. A su opinión ¿Consideraría Ud. que las actividades realizadas por los colaboradores de la empresa intermediaria en una economía colaborativa, podría considerarse como una relación laboral?</b></p>	<p>Se consideraría como una relación laboral.</p>	<p>Si, pero dependiendo del tipo de economía colaborativa en el que la empresa se encuentra inmersa, ya que hay empresas de economía colaborativa que no mantienen una relación laboral con sus trabajadores porque no hay subordinación y en otras sí</p>	<p>Si, siempre q cumpla con los elementos de la relación como la subordinación y contraprestación y estamos frente a una relación laboral</p>	<p>Si. Pero habría que analizar la naturaleza de sus funciones, si es que, a pesar de no estar reconocido como trabajo, pero ellos realizan actividades permanentes, entonces si sería relación laboral por la primacía de la realidad</p>	<p>No. Considero que el tema primeramente pasa por definir si estas empresas que actualmente están trabajando bajo estos rubros, son de verdad economía colaborativa o no. A mi parecer la economía colaborativa no podría generar una relación laboral, pero por ejemplo los motorizados de comida o encargos no son economía colaborativa y ellos si mantienen una relación laboral con</p>	<p>Si porque existen los elementos de la relación laboral</p>	<p>Dependería si se cumplen otros presupuestos de la relación laboral</p>	<p>Dependería si el trabajador es la única actividad que desempeña. pero de primera mano para mí no es considerada como una relación laboral</p>	<p>Si.</p>

					sus trabajadores				
<b>2. A su opinión ¿Consideraría Ud. que el trabajo desempeñado por estos colaboradores cumple con los elementos que debería tener toda relación laboral?</b>	Si se cumple con elementos que podrían ser considerados como una relación laboral	No en todos los casos, pero aquellos que trabajan más del récord semanal permitido y exista subordinación si es	Si, realizan funciones permanentes, ocho o más horas de trabajo y no tienen ningún tipo de beneficio laboral	Si La subordinación si existe, la jornada laboral completa de igual manera, el trabajo personalísimo también; sin embargo, no reciben un salario fijo sino únicamente porcentajes de la venta	Si	Si	No todas porque tienen un horario de trabajo definido ni un centro de labor	No en todos los casos, no podríamos generalizar sin embargo ahora en pandemia con lo importante que se ha convertido el servicio de los motorizados considero que unos casos sí podrían ser vistos como relación laboral	Si.
<b>3. ¿Conoce Ud. en qué consiste una economía colaborativa en el Perú?</b>	Consisten en realizar una transacción por realizar una actividad determinada	Si, es un tipo de actividades que involucra a un proveedor, consumidor y un intermediario entre ambas	Si es una economía basada en una aplicación digital por medio de la cual un intermediario sirve de enlace entre proveedor y consumidor	Si, es un tipo de empresas intermediarias y que a través de sus colaboradores hace llegar al consumidor determinados productos de un determinado proveedor	Si	Si	Si empresas intermediarias prestamos servicios a consumidores	el conjunto de actividades económicas que tiene un soporte tecnológico a fin que los proveedores y usuarios puedan relacionarse e intercambiar bienes y servicios	Si.
<b>4. ¿Conoce Ud. de alguna regulación específica para la economía colaborativa en el Perú?</b>	No	No	No	No	Si	No	Únicamente en el aspecto tributario más no laboral	no	No

<p><b>5. Bajo el esquema de economía colaborativa ¿Sabía Ud. que los motorizados dependientes del intermediario no son considerados como trabajadores formales?</b></p>	<p>No se establece una relación de dependencia de manera formal</p>	<p>Si, a pesar de cumplir con todos los requisitos de una relación laboral</p>	<p>No pero resultaría lesivo para el motorizado y a sus derechos laborales</p>	<p>No</p>	<p>Sí a pesar que trabajan jornada completa y no tienen descanso semanal</p>	<p>Si Porque se afirma que no hay relación laboral, sin embargo de las funciones que desempeñan podríamos asumir que sí existe esta relación y por tanto se requiere protección</p>	<p>Si por qué no cumplen con los otros presupuestos de una relación laboral</p>	<p>si sabía ello y la gran parte de ellos no cuentan con seguros</p>	<p>Si.</p>
<p><b>6. Tomando en cuenta la pregunta anterior ¿Cuáles serían las consecuencias para el motorizado en caso continúe sin una regulación especial sobre su trabajo o que derechos se le estaría vulnerando?</b></p>	<p>Pérdida de beneficios laborales y exposición de su vida en el cumplimiento de sus funciones sin respaldo de seguro.</p>	<p>Se le estarían negando derechos consecuentes al trabajo digno, sobre los cuales hay variedad de resoluciones que ya se han pronunciado</p>	<p>Se estaría vulnerando el derecho al trabajo en base al principio de primacía de la realidad y continuidad laboral, así como el derecho a beneficios sociales</p>	<p>Retribución justa, condiciones adecuadas, seguridad</p>	<p>No se estarían vulnerando derechos si no hay relación laboral , por lo que primero debe determinarse si existe o no esta relación</p>	<p>Accidentes laborales</p>	<p>No gozaría de los beneficios laborales, así como la protección ante un despido arbitrario entre otros</p>	<p>Hoy en día los motorizados no cuentan con seguros de ley, de vida. el soat prácticamente se estaría convirtiendo en su único seguro pero que, en la mayoría de casos, no cubriría un posible accidente, pero no tomamos en cuenta las enfermedades y/o daño que pueden tener a mediano y largo plazo por el uso continuo de las motos</p>	<p>Colectivos, individuales y de Seguridad y Salud en el Trabajo.</p>
<p><b>7. A su conocimiento ¿Cuándo se da la jornada laboral atípica</b></p>	<p>Cuando no se cumple 8 horas laborales de corrido, pero si se acumula</p>	<p>Las jornadas atípicas son jornadas distintas a las 8 horas, pero que</p>	<p>Son jornadas distintas a las 8 horas, pero en promedio se respeta las 48 hr</p>	<p>Jornada distinta a las 8 horas diarias, respeto a las</p>	<p>Cuando por la naturaleza de la prestación del servicio, este</p>	<p>Acumulas días de trabajo por días de descanso</p>	<p>Cuando no se cumplen las 8 horas diarias por razón la actividad que</p>	<p>El TC tiene pronunciamiento al respecto y de acuerdo a sus parámetros</p>	<p>Cuando realizan jornadas diferentes a las de 48</p>

<p><b>y cuál es su regulación en el país?</b></p>	<p>semanalmente las 48 horas de trabajo. (Constitución Política del Perú)</p>	<p>respetan en promedio las 48 horas semanales, y se aplican cuando existen condiciones de trabajo que así lo justifican. Está regulada en el artículo 25 de la Constitución y en el Decreto Legislativo N° 854, Ley sobre Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobre tiempo, posteriormente modificado por la Ley N° 27671, hoy Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobre tiempo, y su Reglamento</p>	<p>semanales existiendo condiciones laborales que así lo justifican. Está regulado en la constitución y el Decreto supremo 007-2002 y su reglamento.</p>	<p>48 horas semanales, ley sobre jornada de trabajo</p>	<p>debe prestarse de manera acumulativa y variada sin superar la jornada máxima, esta ha sido regulada por el TC en varias sentencias</p>		<p>realizan, pero no excede en máximo de horas semanales que establece la ley y el estado regula esa actividad compensando en descansos y otros beneficios</p>		<p>horas semanales y con un descanso semanal, Decreto Legislativo N° 854 y su reglamento.</p>
<p><b>8. A su conocimiento ¿Podría considerarse para estos colaboradores un régimen laboral con jornada atípica?</b></p>	<p>Considero que sí, podría generarse un régimen laboral con jornada atípica que se base en entregables</p>	<p>Considero que si</p>	<p>Si</p>	<p>No</p>	<p>No</p>	<p>Podría ser</p>	<p>Si es en ese aspecto si pero esos colaboradores prestan servicios a más de 1 empleador</p>	<p>considero que la mayoría de caso sí</p>	<p>No, podría ser considerado con una jornada típica, sin embargo, al realizar trabajo con intervalos de descanso se podría</p>

									considerar no sujeto a fiscalización, es decir tener el mismo tratamiento que el personal de vigilancia.
<b>9. Ud. considera ¿Qué a estos motorizados se les puede brindar protección legal desde un régimen laboral actual o debe crearse un régimen laboral especial?</b>	Se les debe brindar protección legal desde un régimen laboral actual	Considero que se debe crear un régimen laboral especial	Debería crearse un régimen laboral especial	Debe crearse un régimen laboral especial	No, ya que no existe una relación laboral	Si	No hay un vacío normativo	Creo que es un régimen especial además debe tenerse en cuenta que en su mayoría son extranjeros los que en la actualidad desarrollan dichas actividades	Debe crearse un régimen especial.

**Nota.** Elaboración propia

Luego de haber mostrado los resultados obtenidos, podemos deducir lo siguiente:

Respecto a la primera pregunta, esto es ¿Consideraría Ud. que las actividades realizadas por los colaboradores de la empresa intermediaria en una economía colaborativa, podría considerarse como una relación laboral?, tenemos que de los nueve entrevistados, ocho coinciden en que sí podría darse una relación laboral entre los colaboradores (motorizados que hacen el delivery para hacer más exactos) Mientras que solo un solo experto, si bien no manifiesta de forma tajante su negación, si considera que debemos realizar un análisis previo para determinar el tipo de actividades al que está sujeto una economía colaborativa.

Así, los ocho expertos que amparan la posibilidad de existir una relación laboral, recalcan que se debe cuidar que entre estos colaboradores y la empresa intermediaria tiene que cuidarse que existan los elementos de la relación laboral; es decir, que previo a determinar si se debe otorgar o no protección laboral a estas personas, se tiene que dilucidar el tema de la contraprestación, el servicio personalísimo y también la subordinación. Cuestión que como veremos más adelante va a ser comprobado en la presente investigación.

Sin embargo, llama poderosamente la atención la opinión de aquel experto que no considera de forma tan pronta la existencia de una relación laboral; sino que su análisis parte inicialmente de definir si es que las actividades inmersas dentro de la economía colaborativa pueden considerarse como empresariales y luego de eso recién pasar a dilucidar la relación que este intermediario tendría con sus colaboradores, cuestión que condice con exactitud con lo planteado en el objetivo central de esta investigación y que conforme se ha expresado en el marco teórico, no todas las actividades que actualmente existen en el mercado nacional serían consideradas como parte de este tipo de economía moderna y por tanto la autora de este trabajo, concuerda con la opinión vertida ya que más que generalizar positiva o negativamente una relación laboral, se

hace necesario señalar de forma particular o minuciosa cada una de las empresas que trabajan bajo esta forma de economía y tratar de regular las actividades laborales de forma individual.

Respecto a la segunda pregunta esto es ¿Consideraría Ud. que el trabajo desempeñado por estos colaboradores cumple con los elementos que debería tener toda relación laboral?, se tiene que, de los nueve entrevistados, 06 de ellos han señalado que sí se podría considerar una relación laboral, puesto que existirían los tres elementos conformantes de la misma, como sería el horario de trabajo que estos colaboradores cumplen, superior a ocho horas, la subordinación y que si bien a diferencia de una empresa tradicional se cuenta con un jefe o superior con quien tienen una relación presencial, en este caso sin la presencialidad pero igual existe sumisión laboral por parte de estos colaboradores y finalmente la contraprestación que actualmente tienen las personas que trabajan para esta clase de economías.

Por su parte tres entrevistados han señalado que no estaríamos frente a una relación laboral. Uno de ellos señala simplemente de forma genérica que no se cumple con los elementos de la relación, pero sin señalar cuál de ellos no se cumpliría; un segundo participante establece que no se cumpliría la relación laboral puesto que el colaborador tiene la opción de trabajar para varias empresas; sin embargo debe señalarse que esto en la actualidad precisamente se viene dando por la falta de régimen laboral o protección laboral para estos colaboradores, ya que al no percibir una remuneración estable, hace que ellos puedan trabajar con varias entidades o empresas para lograr mejores beneficios pero obviamente al otorgarse la protección de parte de nuestro ordenamiento jurídico y delimitarse su horario, sus funciones y sus obligaciones, este sería un problema solucionado; por tanto no lo estamos tomando como antítesis a nuestro objetivo.

Lo mismo ocurre con la novena postura que señala no existir relación laboral, puesto que no concurren dos elementos como son el horario y el

centro de trabajo ya que no tienen uno fijo, sino que van rotando por toda la ciudad. Al respecto debe señalarse que este entrevistado no está muy informado de las condiciones colaborativas de estos sujetos, ya que como se verá más adelante, gran porcentaje de los entrevistados, señalan que laboran más de las ocho horas requeridas, por tanto, podemos concluir que este no es un problema, sino que por el contrario aportaría a la tesis de la formalización laboral de estos colaboradores. Finalmente en cuanto al centro de trabajo dinámico o aleatorio que estos colaboradores tendrían, debemos recordar que el Tribunal Constitucional en reiterada jurisprudencia ha señalado ya que el hecho que un trabajador no cuente con un solo centro de trabajo, no es óbice para negarle la protección al trabajador ya que precisamente conforme lo establecido en el Decreto Supremo 003-97, la subordinación también implica los cambios o modificaciones que pueda hacer el empleador dentro de los límites de la razonabilidad, por lo que este argumento también debe ser desestimado.

Luego, en cuanto a la tercera pregunta ¿Conoce Ud. en qué consiste una economía colaborativa en el Perú? Aquí el total de los entrevistados, es decir nueve personas han establecido que sí conocen este tipo de empresas; sin embargo, pocos han logrado definirla con claridad. Pese a esto último, un hecho común entre todos los entrevistados es que todos afirman como característica especial de la economía colaborativa, la intermediación de servicio que realizan entre el consumidor y el proveedor y que teniendo el intermediario un soporte tecnológico ya sea una página web o una aplicación en el celular es que puede cumplir a cabalidad este servicio.

A opinión de la autora afirmamos no estar tan de acuerdo con esta posición puesto que como se desarrollará más adelante, creemos que la economía colaborativa conforme las características que posee, viene a ser únicamente una especie de unión o aglomeración de intermediarios que intentan satisfacer de modo particular los pedidos o requerimientos de los consumidores, pero sin que exista subordinación de estos al servicio; sin embargo, cuando ya una empresa toma la rienda de la

intermediación, como viene a ser actualmente algunas empresas aquí en la ciudad como Rappi o Pedidos ya, y que estos para lograr los fines contratan a colaboradores, deja de ser una economía colaborativa y pasa a ser una empresa de intermediación de servicios y por tanto para lograr la satisfacción de sus funciones se requiere el apoyo de trabajadores reconocidos como tales y no solo colaboradores informales como lo que viene sucediendo en nuestro país.

En cuanto a la cuarta interrogante, esto es si ¿Conoce Ud. de alguna regulación específica para la economía colaborativa en el Perú? La respuesta ha sido unánime y la misma es compartida por la autora de este trabajo, es decir no hay regulación laboral para esta clase de economía. Sin embargo, no hay que olvidar que INDECOPI en el año 2020 conforme sus funciones, ha realizado un informe con carácter de iniciativa legislativa, en el que solicita la regulación de este tipo de economía, pero únicamente en el ámbito que le corresponde, es decir defensa al consumidor y no respecto a la condición de los colaboradores.

En cuanto a la opinión de uno de los entrevistados en que manifiesta que hay regulación tributaria en el país para la economía colaborativa, más allá que éste no logra especificar cual, debemos hacer hincapié que esta afirmación no es veraz ya que precisamente en una entrevista dada por Carlos Rodríguez del portal servicios tributarios y legales de PwC Perú, comenta que no todas las empresas bajo este tipo de economía colaborativa tienen domicilio físico en el país sino más bien comandan toda la labor desde otros países, y por tanto hasta la fecha se le hace difícil por no decir imposible, a la SUNAT poder exigir el pago de impuestos pertinentes. Y en propias palabras de este experto es que se reta a la SUNAT para que puedan entender este tipo de funciones y modificar de ser posible la norma para el cumplimiento de sus obligaciones fiscales.

Respecto a la pregunta 5. Bajo el esquema de economía colaborativa ¿Sabía Ud. que los motorizados dependientes del intermediario no son

considerados como trabajadores formales? Aquí si bien existe consenso en cuanto a la respuesta que sabían que no ser considerados como trabajadores lo atribuyen a lo mismo que se analizó en la pregunta 02, esto es el incumplimiento actual de los elementos de la relación laboral; sin embargo como ya se explicó líneas arriba, el problema pasa por la desprotección laboral actual, más que por la naturaleza de las funciones ya que si tomamos en cuenta el principio de primacía de la realidad y naturaleza de labores que estos colaboradores desempeñan, nos podremos dar cuenta que el error radica en la norma y no en la situación fáctica analizada.

Luego en cuanto a la sexta pregunta, está referida a las consecuencias para el colaborar en caso de continuar sin una protección legal de su trabajo o los derechos que se les estaría lesionando, tenemos que las respuestas han sido variadas pero que todas ellas tienen que ver con los distintos componentes de los derechos de los trabajadores, tales como los beneficios sociales que ellos deben percibir, es decir CTS, vacaciones entre otros, dos entrevistados han coincidido en señalar los accidentes laborales o la exposición de su vida por el tipo de actividad que estos colaboradores realizan y otros han referido a la remuneración o trabajo digno que deberían tener.

Sin embargo, un solo entrevistado señala que no habría consecuencias puesto que actualmente no calza dentro de la relación laboral, lo cual consideramos como también se delineó arriba es que este trabajo de investigación no es únicamente aplicativo, es decir no solo podemos quedarnos en señalar que porque actualmente la regulación no lo considera como relación laboral no habría consecuencias laborales, sino que por el contrario consideramos que el análisis parte por definir el tipo de empresa y el tipo de funciones que estas empresas intermediarias realizan para luego de eso analizar las funciones de los colaboradores y determinar si es que con las funciones que cumplen estaríamos hablando de una relación laboral real pero encubierta, precisamente para evitar la protección que se les debe dar a este tipo de trabajadores.

Posteriormente las preguntas séptima y octava al tener relación se han decidido analizar de forma conjunta, ya que se refiere a la reafirmación de la jornada atípica de trabajo y si estos colaboradores estarían dentro de este tipo de relación laboral. Siete entrevistados han señalado que sí se podría calzar la situación de esos colaboradores a la luz de esta jornada atípica de trabajo mientras que únicamente dos han señalado que no; el primero de ellos bajo el considerando que no solo trabaja para un empleador; sin embargo, como ya hemos señalado arriba, esto se debe a la desprotección legal pero superado este problema no habría problema a consideración de la autora para brindar la protección jurídica necesaria a los colaboradores, el otro comentario está referido a que si bien podría calzar en una relación laboral no podría ser objeto de fiscalización inmediata, sin embargo recordemos que la norma ha puesto este régimen a determinadas labores por la característica especial de estos trabajadores sobre todo referido a su jornada de trabajo, sin embargo, y considerando que de superar las ocho horas de trabajo por parte de los colaboradores, no habría necesidad de colocarlos en un régimen laboral general.

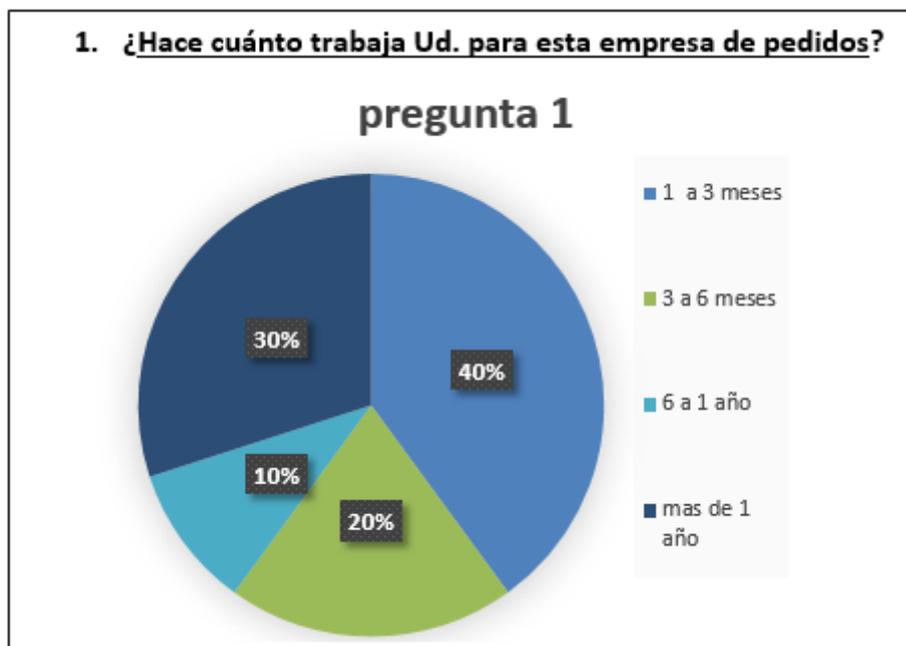
Finalmente, en cuanto a la pregunta novena esto es si se debería otorgar un régimen laboral general o especial a estos trabajadores, la mayoría ha decidido señalar en brindarle régimen especial; sin embargo, eso va a depender del análisis de las funciones propias de los colaboradores.

Hasta aquí, se ha analizado el total de las preguntas materia de entrevista, señalando en síntesis que, si bien existen ciertas reticencias al momento de calificar la función de los colaboradores como un trabajo y por tanto gozar de protección laboral, cuando se empieza a trabajar al detalle cada uno de los elementos o funciones que ellos realizan entonces los entrevistados cambian de opinión y terminan considerando que sí es posible ser considerados trabajadores formales.

## b) Respecto a la encuesta

Como segundo instrumento metodológico se ha utilizado una encuesta cerrada que se ha aplicado a 60 colaboradores de dos empresas colaborativas que brindan servicio en nuestra ciudad como son Rappi y Pedidos Ya. A ellos se les ha encuestado en un promedio de 03 días y en varios sitios de reparto en la ciudad. La finalidad de esta encuesta, es precisamente conocer la realidad laboral de ellos a efecto si con las funciones y condiciones laborales que tienen, podrían estar adscritos a un régimen laboral.

A continuación, presentamos los resultados vinculados a la pregunta 1.



**Figura 3.** Resultados de la pregunta 1, elaboración propia

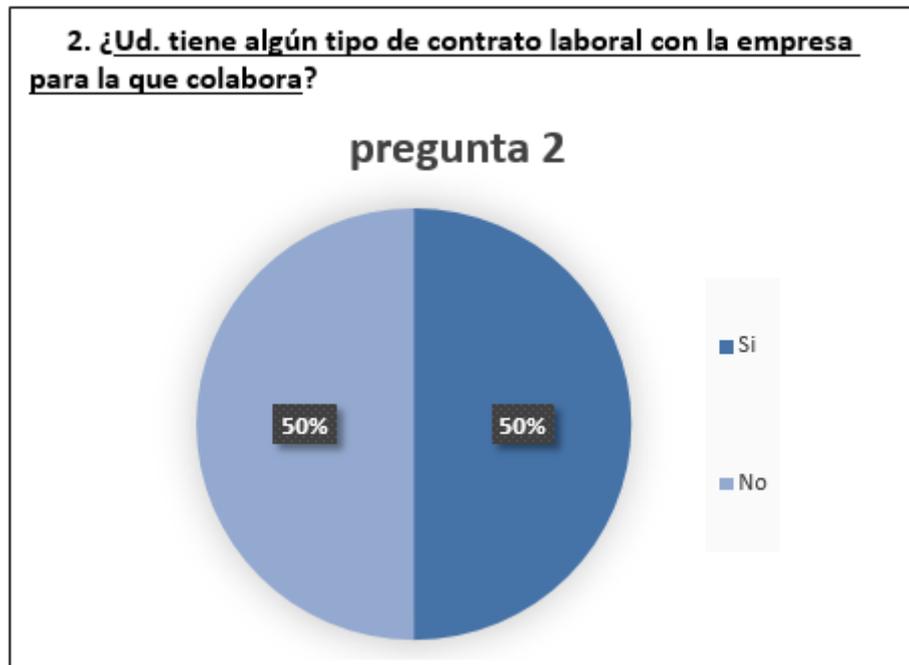
La primera pregunta estuvo destinada a conocer cuánto tiempo trabajan en este tipo de actividades y como colaboradores de una empresa intermediaria. Y como podemos observar del diagrama adjunto, tenemos que los dos porcentajes mayoritarios y que ocupan casi el 70% del total de encuestados lo ocupan los plazos considerados desde seis meses a un año y de un año a más. Al detalle, tenemos que el 40% que es la mayor cantidad de encuestados afirman laborar entre seis meses a un año, lo

cual nos permite colegir dos situaciones: La primera de ellas referida al periodo de prueba que ya hubieran pasado estos colaboradores si es que estuvieran en una relación laboral y por tanto la protección jurídica de la que gozarían, ya que como se sabe el Decreto Supremo 003-97 TUO del D. Leg. 728 fija que este periodo es de tres meses y superado este ya se le podría despedir únicamente por causas justificadas. Y la segunda situación es que como se sabe la CTS o compensación por tiempo de servicios, es un beneficio que conforme lo establecido en la norma se otorga en mayo y noviembre de cada año, correspondiendo por tanto a cada semestre laborado, lo que quiere decir que ellos en el peor de los casos estarían dejando de percibir un periodo computable.

Respecto al porcentaje del 30% que afirman colaborar superior a un año, la situación es mucho más latente ya que aquí ya se genera la obligación no solo de CTS, protección al despido arbitrario sino otros beneficios laborales como vacaciones y gratificaciones, beneficios que como veremos más adelante no los tienen por la nula regulación jurídica de nuestro país sobre el tema.

Luego un 10% afirma laborar entre uno a tres meses y un 20% hasta los 06 meses. A raíz de esto, es que podemos concluir que a diferencia de lo que opinaban los entrevistados cuando afirmaban que se trataba de situaciones temporales en la que no hay una estabilidad por parte del trabajador y que incluso podría prestar servicio a varias entidades, la realidad nos enseña que estos trabajos o “colaboraciones” como lo han determinado las empresas de economía colaborativa si lo toman como un trabajo estable donde no ingresan por un ligero tiempo sino que tienen a quedarse haciendo este tipo de labores, razones que deberían ser tomadas en cuenta por los órganos de iniciativa legislativa ya que de lo contrario se estaría produciendo una lesión grave a estos trabajadores que lo toman como su sustento económico de forma permanente.

A continuación, presentamos los resultados vinculados a la pregunta 2.



**Figura 4.** Resultados de la pregunta 2, elaboración propia

Respecto a esta pregunta se verá que tenemos una situación particular porque prácticamente el 50% afirma no tener ningún tipo de contrato laboral y el otro 50% señala sí tenerlo. En primera instancia se debe aclarar que esta encuesta ha sido practicada a dos tipos de colaboradores Rappi y Pedidos Ya, y ambas empresas intermediarias tienen un tratamiento igual para sus colaboradores. Así, al momento que el colaborador solicita trabajar con ellos, se le envía una “carta de compromiso” en el que se detalla dos situaciones, la primera las obligaciones que tienen como motorizado y segundo el pago de las comisiones que ellos ganan.

Es en base a esta situación, que podemos explicar porque 30 entrevistados han afirmado tener un contrato de trabajo, y es que ellos en el entendido que no son personas del Derecho, consideran o llaman a este compromiso como una especie de contrato laboral; sin embargo, en términos estrictamente jurídicos, debemos afirmar que este compromiso no tiene ninguna obligación ni surte efectos legales que pueda reclamar en este caso el colaborador.

Respecto al otro 50% tenemos que efectivamente ellos no reconocen ningún contrato, a algunos se les ha tenido que explicar la diferencia entre contrato y compromiso. En buena cuenta con todo lo narrado aquí, podemos concluir por tanto que el 100% de estos trabajadores, no cuentan con ningún tipo de contrato que pueda ser ejecutado a favor del colaborador en caso de incumplimiento del empleador.

A continuación, presentamos los resultados vinculados a la pregunta 3.



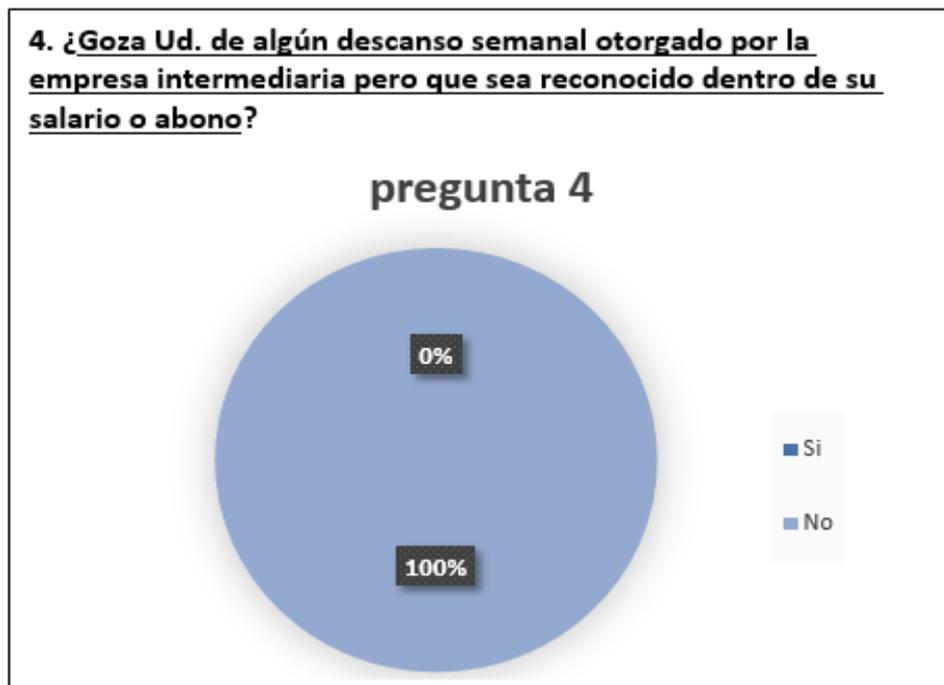
**Figura 5.** Resultados de la pregunta 3, elaboración propia

Como se verá en las respuestas otorgadas el 70% del total de entrevistados afirman que trabajan siete días a la semana, es decir sin tener ningún tipo de descanso semanal. Esto también permite refutar lo manifestado por los entrevistados cuando decía que no era funciones permanentes, ya que la mayoría de colaboradores es su único trabajo y su único sustento, por tanto, merecen protección de parte del Estado.

Otra situación a analizar es que al menos respecto a los días trabajados no estaríamos frente a una jornada atípica de trabajo sino más bien podría calzar dentro de los alcances de una relación laboral general.

Referido al porcentaje del 10% esto es que colabora 05 días y 20% que colabora 06 días, reflejan una vez más que esta colaboración no es momentánea o solo un pasatiempo o durante tiempos libres sino que invertir cinco o seis día de la semana en una actividad demuestra que es el sustento permanente y único de los colaboradores.

A continuación, presentamos los resultados vinculados a la pregunta 4.



**Figura 6.** Resultados de la pregunta 4, elaboración propia

Con relación a esta cuarta interrogante , el total de encuestados es decir pertenecientes a ambas empresas que ofrecen servicios delivery en la ciudad; han determinado que no gozan de ningún tipo de descanso reconocido por parte de la empresa, es decir que a diferencia de los trabajadores formales que sí tienen el derecho al descanso laboral remunerado, estos, a pesar que incluso laboran hasta los 7 días no cuentan con un descanso otorgado por la empresa; claro está que ellos en la práctica pueden decidir libremente tomar su descanso o dejar de trabajar unos días para estas empresas pero lo hacen de forma unilateral o bajo su propio perjuicio y no como parte de un derecho internacionalmente reconocido a favor de la clase trabajadora.

A continuación, presentamos los resultados vinculados a la pregunta 5.



**Figura 7.** Resultados de la pregunta 5, elaboración propia

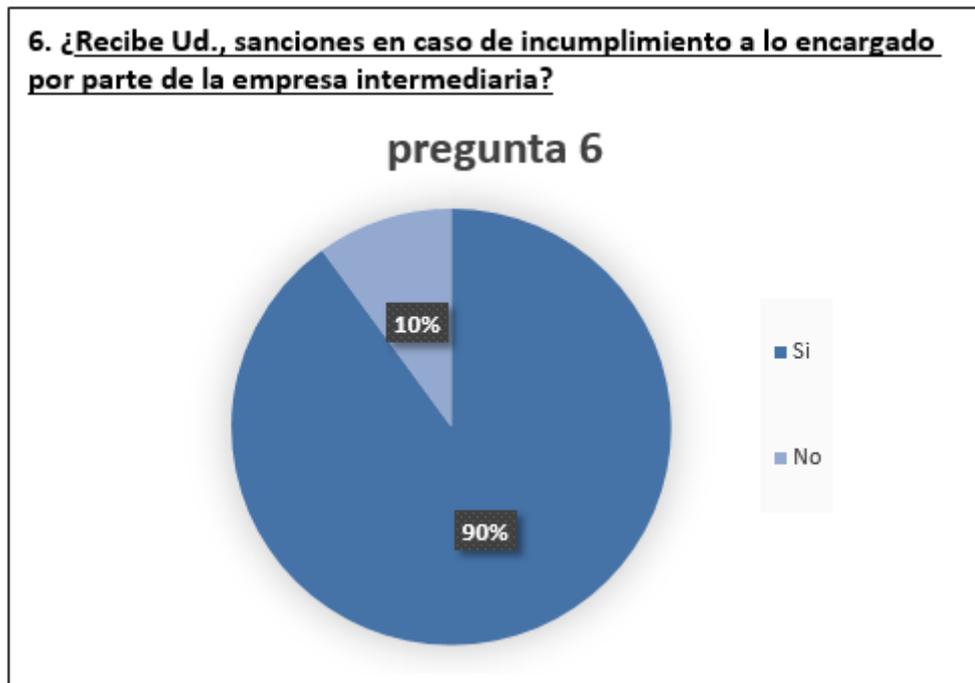
Quizás junto con las dos preguntas anteriores, conforman la parte medular de toda la encuesta, ya que hasta la fecha se ha determinado que la mayoría trabaja 7 días a la semana correspondiendo saber ahora a razón de cuantas horas por día para ver si su labor podría encajar en un régimen laboral general o en uno de jornada atípica especial.

La situación es compartida, nunca menos de cuatro horas, pero si entre intervalos que van de 4 a 06 horas y el otro 50% afirma laboral ocho horas o incluso más.

Esto nos demuestra que aquellos que trabajan siete días a la semana por ocho horas, superan incluso en exceso los límites establecidos en la norma; mientras que en el otro escenario trabajando ocho horas por cinco días (que fue la respuesta más baja que tuvimos en la anterior pregunta), es que cumpliría exactamente con el plazo permitido en norma.

Ahora considerando la respuesta más baja que otorgaron cuatro horas, y en relación a la pregunta anterior en la que señalaron que trabajaban como mínimo 05 días tenemos que aquí solo daría 20 horas, lo cual tendría que corregirse en caso de concluir que sí merecen la protección señalada; mientras que si analizamos estas cuatro horas a razón de la mayor respuesta, esto es 7 días tenemos que solo alcanzaría las 28 horas, razón que también debería mejorarse en caso se pretenda otorgar protección laboral a estos trabajadores.

A continuación, presentamos los resultados vinculados a la pregunta 6.



**Figura 8.** Resultados de la pregunta 6, elaboración propia

Esta pregunta se hizo a efecto de verificar si existe entre estos colaboradores y la empresa intermediaria una subordinación propia o presente en toda relación laboral o por el contrario no existe más que una relación civil entre ellos. Y tal y como se verá el 90% de los encuestados afirman que, si reciben sanciones, órdenes de la empleadora, por tanto, sí existe subordinación.

Debe recordarse además que la facultad fiscalizadora del empleador en palabras del propio TC es pues aquella potestad de la empresa intermediaria en este caso de vigilar el fiel cumplimiento de las funciones por parte de los trabajadores y en este caso sucede lo mismo ya ellos son supervisados incluso en algunos casos con GPS y de forma constante vía telefónica, además de ser sancionados en caso de faltas o inasistencias no programadas o equívoco en los pedidos entrega, demoras y otros asuntos.

Esto finalmente nos lleva a determinar que sí existe subordinación entre las empresas intermediarias analizadas y los colaboradores.

A continuación, presentamos los resultados vinculados a la pregunta 7.



**Figura 9.** Resultados de la pregunta 7, elaboración propia

Al igual que en la anterior interrogante, esta pregunta refleja la subordinación del colaborador para la empresa intermediaria. Así el 80% afirma tener que marcar horario de entrada y salida, por lo que ante su empleador con lo cual se manifiesta la potestad que tiene la empresa sobre éstos.

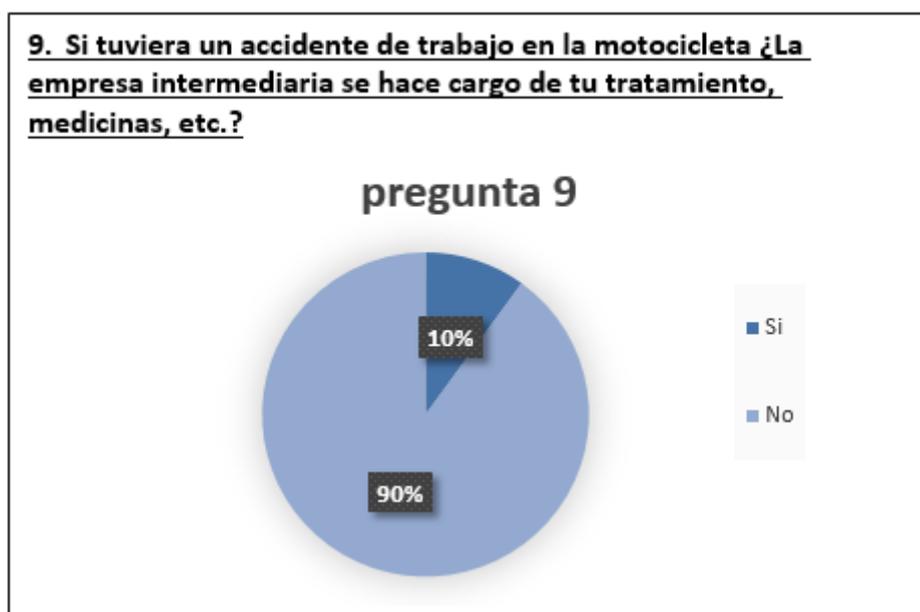
A continuación, presentamos los resultados vinculados a la pregunta 8.



**Figura 10.** Resultados de la pregunta 8, elaboración propia

Al igual que la pregunta anterior refleja el grado de subordinación, ya que los colaboradores son pasibles de ser sancionados y hasta retirados de la empresa en caso de incumplimiento en sus funciones.

A continuación, presentamos los resultados vinculados a la pregunta 9.

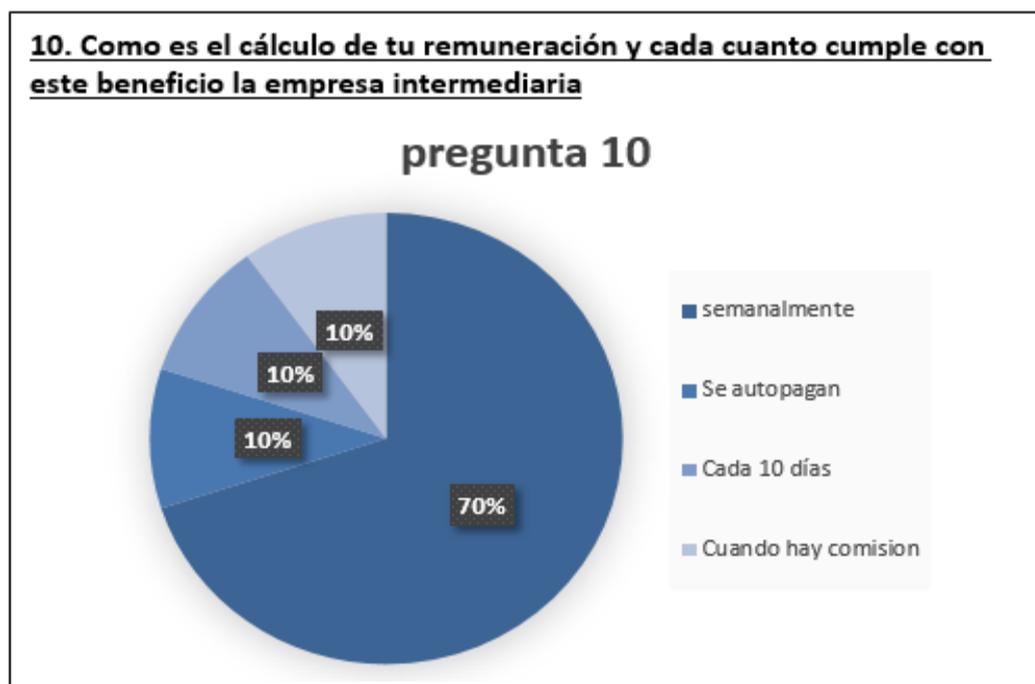


**Figura 11.** Resultados de la pregunta 9, elaboración propia

Esta pregunta se encuentra referida a los accidentes laborales ya que el trabajo de ellos al ser motorizado se expone a accidentes vehiculares, como veremos la respuesta es contundente no reciben ningún apoyo por parte de la empresa el 90% de los encuestados.

Respecto al 10% que afirma si recibir, no se ha podido colegir con seguridad si es que ha sucedido un caso en que la empresa ha asumido el total de los gastos del accidente producido en horario de trabajo; sin embargo, se sabe que a algunos motorizados sobre todo de Rappi, les descuentan un monto para su seguro, es decir que no es la empresa sino ellos mismos quien terminarían pagando este seguro. Vale señalar además que este seguro viene a ser voluntario es decir depende del encuestado si quiere que se le descuente este monto o no.

A continuación, presentamos los resultados vinculados a la pregunta 10.



**Figura 12.** Resultados de la pregunta 10, elaboración propia

Esta pregunta destinada a conocer el salario que percibirían, tenemos que el 70% afirma ser semanal y que es de acuerdo a los kilómetros recorridos, lo cual consideramos que sí se daría en medio de una relación laboral, el colaborador podría percibir más de lo que actualmente viene

haciendo.

Hasta aquí se ha cumplido con analizar el total de las preguntas formuladas en la encuesta para el conocimiento de la realidad laboral de estos colaboradores de las empresas intermediarias.

#### **IV. Discusión de Resultados:**

Habiendo cumplido con el análisis del total del marco teórico requerido para comprender de forma integral la investigación y así mismo la presentación y análisis de los dos instrumentos metodológicos, es que se procede ahora a dar respuesta al objetivo general de esta investigación.

Para esto, se hace previamente necesario determinar qué se entiende por empresa. Como bien se puede definir a la empresa como un ente comercial conformado por sujetos y capital y que tiene como finalidad obtener del mercado, beneficios económicos a través de la venta de determinados productos o la realización de determinados servicios. El ámbito jurídico cuida por tanto la regulación nacional sobre las mismas y que estas marchan dentro de los límites y parámetros establecidos por ley.

Teniendo esto claro, es vital además definir en qué consiste una economía colaborativa y por tanto si es que puede admitirse una demanda dentro de este tipo de economía.

Como ya ha quedado acreditado en el marco teórico, la economía colaborativa es un tipo de economía reciente, creado bajo los nuevos avances tecnológicos y que tomando como base una aplicación digital ha visto por conveniente facilitar esa relación tradicional entre proveedor consumidor o vendedor y comprador.

Esto, permite entender por tanto que lo que se busca a través de esta economía es únicamente dar mejores mecanismos a los proveedores o vendedores de oferta del producto o servicio a su demanda en general y de igual modo que los compradores o consumidores finales cuenten con formas de obtener determinado producto o servicio de forma inmediata y sin tanto esfuerzo o incluso en la comodidad de su hogar.

Así, para la autora de este trabajo, la economía colaborativa solo alcanzaría a las acciones que coadyuven a la agilidad, dinamismo, celeridad en el

proceso de compraventa etc., pero no a empresas intermediarias de servicio que sacan algún beneficio económico de esta relación a través de ella entre proveedor y consumidor.

Un ejemplo de economía colaborativa, puede ser por tanto un comité de taxis donde todos los taxistas que brindan el servicio se reúnen para obtener mayores créditos, pero cada uno realiza el servicio a su criterio, con las tarifas que ellos quieran colocar y realizando esta actividad en el horario que cada uno de forma particular quiere establecer.

Esto entonces, nos permite concluir que, a criterio de la autora, en la economía colaborativa no hay subordinación de ningún tipo y por tanto no puede generar ningún tipo de obligación laboral con los sujetos que la conforman. Unos ejemplos claros de economía colaborativa en el país por ejemplo son el famoso AIRBNB que agrupa cantidad de empresarios de hoteles o arrendadores de bienes inmuebles por día, las empresas de taxi que solo ejercen función de conectar al consumidor con una unidad vehicular, pero sin generar ingresos para la empresa colaboradora, etc.

Sin embargo, existen otras empresas que, a la luz de una economía colaborativa, han aperturado servicios de intermediación, pero de la cual sacan ventaja o beneficios económicos propios, es decir que sirviendo de lazo entre consumidor y proveedor pretenden sacar provecho económico. Este tipo de empresas en la ciudad, por ejemplo, son Rappi y Pedidos Ya, dos empresas de servicios y que aprovechando las apps digitales que poseen logran intermediar los consumos de alimentos y otros desde los proveedores hasta los consumidores finales. Demostrando así la desnaturalización de la economía colaborativa ya que como se dijo líneas arriba esta no busca un beneficio propio sino únicamente mejorar la relación vendedor comprador.

Para esto y para lograr su beneficio económico propuesto es que se valen de colaboradores que vienen a ser los motorizados que, encubriendo una relación laboral, prestan servicios de colaboración para que esta empresa pueda cumplir sus fines.

Ha quedado acreditado con las encuestas plasmadas que estos trabajadores no son sólo colaboradores, sino que cumplen todas las características de una relación laboral conforme el ordenamiento jurídico vigente y por tanto merecen protección laboral como todo otro trabajador de cualquier rama o actividad empresarial.

Concluyendo por tanto que las actividades colaborativas no pueden generar actividad laboral porque su misión es solo la facilitación de la relación consumidor proveedor, pero desde el momento que estas pretenden sacar un provecho de tal situación, es que dejan de ser economía colaborativa y pasan a ser una empresa de intermediación de servicios y por tanto sin son capaces de general una relación laboral entre ésta y sus colaboradores.

## **V. Contrastación de la hipótesis:**

La misma ha sido verificada con las encuestas y entrevistas realizadas, con ambas se ha podido determinar que los colaboradores de las empresas colaborativas no ejercen únicamente una función colaborativa, sino sobre todo una relación laboral, por lo que deben ser reconocidos como trabajadores formales y otorgarles protección jurídica nacional.

## **VI. Conclusiones:**

1. Se ha determinado que la diferencia entre una empresa colaborativa y una empresa de servicio virtual radica en el aprovechamiento o beneficio económico que se pueda obtener. Una empresa colaborativa no genera beneficio económico siendo su única misión la de agilizar la relación de consumo, por tanto tampoco genera una relación laboral con sus miembros o colaboradores; mientras que una empresa general que ofrece servicios de intermediación con ayuda de una aplicación móvil va a generar beneficio propio y en su afán de lograr las metas que como empresa debe conseguir, va a necesitar trabajadores con lo que sí se genera una relación laboral, al cumplirse para estos los tres elementos de toda relación de trabajo, como son: la remuneración, la prestación personalísima del servicio y lo más importante la subordinación.
2. Se ha analizado que la característica más importante y distintiva de la actividad empresarial es la generación de riqueza en beneficios de su propietario, accionistas o inversionistas. Para lograr tal fin es que entablan relaciones laborales con trabajadores que a cambio de un salario cumplen las funciones encomendadas para el logro de los fines de esta empresa. Por tanto, si son capaces de entablar relaciones laborales con las correspondientes obligaciones. Como ejemplos de este tipo de economía tenemos en la ciudad, Rappi y Pedidos Ya.
3. Se ha precisado que una empresa colaborativa no contempla propiamente la generación de riqueza para sus creadores o propietarios, sino que ésta únicamente busca -mediante el soporte de una aplicación digital- la agilización de las relaciones de consumo, entre consumidor final y proveedor. Por tanto, este tipo de economía no genera ningún tipo de relación laboral ni obligación con sus agremiados o socios, ya que ellos ejercen de forma individual y sin subordinación la forma como agilizar la mencionada relación de consumo.

4. Se ha verificado que solo aquellas empresas intermediarias de servicio que generen riqueza propia a causa de la intermediación, son las que pueden establecer la vinculación laboral respecto a sus colaboradores que trabajan para ellas, teniendo en nuestra ciudad dos empresas que deberían regularizar esta situación laboral como sería Rappi y Pedidos Ya.

## REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

- Anderson, C. (2012) *Makers: The New Industrial Revolution*, Crown Business.
- Alaminos, A. y Penalva, C. (2018). Economía colaborativa: definiciones y escenarios. *Revista de Investigación Social*, 3(1): 15-36.
- Banco Interamericano de Desarrollo, (2016), *Economía Colaborativa en América Latina* [Archivo PDF]. file:///C:/Users/pc/Downloads/Economía-colaborativa-en-América-Latina.pdf
- Barassi, L. (1901). *Contratto di Lavoro nel Diritto Positivo Italiano*. Societa Editrice Libreria Roma.
- Bonet, A. (s.f.). *Peer to Peer (P2P), nuevos modelos de negocio entre ciudadanos*. <https://www.indracompany.com/es/blogneo/peer-peer-p2p-modelos-negocio-ciudadanos>
- Botsman, R. (2015). Defining the sharing economy: what is collaborative consumption—and what isn't. *Fast Company*, 27(1), 2015.
- Boza, G. (2011). *Lecciones de derecho del trabajo*. Pontificia Universidad Católica del Perú, Fondo Editorial.
- Canessa, M. (2009). Los derechos humanos laborales en el derecho internacional. *Derecho PUCP*, (63), 349-373
- Cañigüeral, A. (2016). Hacia una economía colaborativa «responsable». *Oikonomics*, (6), 16-27.
- Castillo, L. (2004). El contenido constitucional del derecho al trabajo y el proceso de amparo. *Asesoría laboral: revista especializada en derecho del trabajo, seguridad social y recursos humanos*, 14(167), 9-14.
- Chaves, R. y Monzón, J. (2018). La economía social ante los paradigmas económicos emergentes: innovación social, economía colaborativa, economía circular, responsabilidad social empresarial, economía del bien común, empresa social y economía solidaria. *CIRIEC-España Revista de economía pública, social y cooperativa*, 2018, num. 93, p. 5-50.
- Comisión Europea (2016). *Una Agenda Europea para la economía colaborativa*. <http://ec.europa.eu/DocsRoom/documents/16881/attachments/2/translations>
- Constitución Política del Perú (1993). Art. 22°. 20 de diciembre de 1993 (Perú).
- Constitución Política del Perú (1993). Art. 27°. 20 de diciembre de 1993 (Perú).

- Convención Americana sobre Derechos Humanos (1969). Artículo 6° y 16°. 22 de noviembre de 1969.
- Corte Interamericana de Derechos Humanos (2017). Caso Lagos del Campo VS. Perú. 31 de agosto de 2017.
- Declaración Universal de Derechos Humanos (1948). Artículo 23°, 24° y 25°. 10 de diciembre de 1948.
- Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (1948). Artículo XIV, XV y XVI. 02 de mayo de 1948.
- Espinel, B. I., Monterrosa-Castro, I. J., & Espinosa-Pérez, A. (2019). Factores que influyen en el comportamiento del consumidor de los negocios al detal y supermercados en el Caribe colombiano. *Revista Lasallista de Investigación*, 16(2), 4-27.
- Lavinia Blajan, R. (2019). Las relaciones laborales dentro de la economía colaborativa. Breve alusión a la seguridad social. *Revista de Derecho, Empresa y Sociedad (REDS)*, (15), 194-217.
- Lizama, L. y Lizama, D. (2017). El Derecho del Trabajo y la Economía Colaborativa. *Derecho & Sociedad*, (49), 207-219.
- Mangarelli, C. (2008). El Derecho del trabajo y su relación con el Derecho civil. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, (7), 105-123.
- Mejía, R. (2012). La regulación del tiempo de trabajo. *Ius et veritas*, (45), 310-323.
- Mercado, C. (2019). "EL SISTEMA UBER Y SU IMPACTO EN LAS RELACIONES LABORALES". [Tesis de Maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]. [https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/15399/MERCADO\\_GONZALES\\_CARLO\\_MAGNO.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/15399/MERCADO_GONZALES_CARLO_MAGNO.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Montero, J. (2017). La regulación de la economía colaborativa: Airbnb, BlaBlaCar, Uber y otras plataformas. *La regulación de la economía colaborativa*, 1-382.
- Montes, L. (09 de noviembre de 2020). *Europa estudia aplicar una regulación más estricta a Airbnb*. <https://www.businessinsider.es/europa-estudia-aplicar-regulacion-estricta-airbnb-751903>
- Montiel, M. (2014). *Desde el Consumo de Masa hasta el Consumo Colaborativo: Lo que la Crisis ha cambiado en el comportamiento del Consumidor*. [Tesis de Pregrado, Universidad Pontificia de ICAI- ICADE, COMILLAS de Madrid]. <https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/11531/446/TFG000422.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Montoya, A. (2006). *Derecho del trabajo*. Editorial Tecnos.
- Motta, J. (2018). Apuntes para una historia del Derecho del Trabajo Peruano. *THEMIS: Revista de Derecho*, (73), 209-224.
- Neves, J. (2001). Libertad de trabajo, derecho al trabajo y derecho de estabilidad en el trabajo. *Derecho & Sociedad*, (17), 24-26.
- Neves, J. (2020). *Introducción al derecho del trabajo*. Fondo Editorial de la PUCP.
- Observación General N.º 18. [Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales-CESCR]. El derecho al trabajo. 24 de noviembre de 2005.
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. Artículo 6º, 7º y 8º. 16 de diciembre de 1966.
- Parlamento Europeo. (2016). *The Cost of NonEurope in the Sharing Economy Economic, Social and Legal Challenges and Opportunities*. Study EPRS.
- Peset, J., Ortega, J., Mellado, C., Pastor, M. y Pellicer, Á. (2019). *Derecho del trabajo*. Tirant lo Blanch.
- Plaza, J., Patiño, D. y Gómez, R. (2018). Nuevo contexto para el trabajo: economía de plataformas y liberalismo económico. *Trabajo en Plataformas Digitales: innovación, Derecho y mercado*. Cizur Menor: Aranzadi–Thomson Reuters.
- Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos y materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1988). Artículo 6º. 17 de noviembre de 1988.
- Real Decreto-ley 13/2018. por el que se modifica la Ley 16/1987, de 30 de julio, de Ordenación de los Transportes Terrestres, en materia de arrendamiento de vehículos con conductor. 28 de septiembre de 2018. BOE-A-2018-13179.
- Rifkin, J. (2014): *The Zero Marginal Cost Society*. Palgrave Macmillan.
- Ruiz, I. (1991). Introduction: The meaning of work. *European work and Organizational Psychologist*, (1), 81-89.
- Samuelson, P., Nordhaus W. y Pérez. D. (2003). *Economía*. Talleres Gráficos de Indugraf S.A.
- Sánchez, J. (2021). *Relaciones Laborales*. <https://economipedia.com/definiciones/relaciones-laborales.html>
- Sanguinetti, W. (2000). *El contrato de locación de servicios*. Gaceta Jurídica.
- Sarmiento, J. y Garcés, J. (2017). De la economía tradicional a la economía digital compartida. *INNOVA Research Journal*, 2(10.1), 12-17.

Tribunal Constitucional del Perú. Resolución N° 008-2005-PI/TC; 12 de agosto de 2005.

Valderrama, L. (2016). *Diccionario del Régimen Laboral Peruano*. Editorial El Búho E.I.R.L.

Vidal, M. (2009). Los derechos laborales en las constituciones peruanas. *Foro Jurídico*, (09), 167-176.

Woskow, D. (2014). Unlocking the sharing economy: An independent review. *UK Department for Business, Innovation and Skills*.

Zabala, A. y Valeriano, J. (2020). *El ABC del Derecho Laboral y Procesal Laboral*. Editorial San Marcos.