

NUEVAS FORMAS DE TRABAJO E INDICIOS DE LABORALIDAD. A PROPÓSITO DEL TRABAJO PERSONAL PRESTADO A TRAVÉS DE LAS PLATAFORMAS DIGITALES

GUILLERMO BOZA PRÓ*

JOAQUÍN BRIONES ZEGARRA**

“La técnica importa, pero más que ella, el hombre.”

JAVIER NEVES MUJICA***

43

En el presente artículo, los autores analizan el trabajo prestado a través de plataformas digitales offline a partir de sus principales características. Así, la precariedad laboral en esta nueva forma de empleo demuestra la necesidad de tutela por parte del derecho del trabajo. En esa línea, la facilitación probatoria- a través de presunciones legales, nuevos indicios de laboralidad, cargas dinámicas y el principio de primacía de la realidad- cobra especial relevancia para el reconocimiento del vínculo laboral.

KEYWORDS:

Sociedad de la información, plataformas digitales, nuevos indicios de laboralidad, presunción de laboralidad, nuevas formas de empleo

-
- * Profesor principal de Derecho del Trabajo de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
** Asistente de docencia del curso de Derecho Laboral General en la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Miembro del GIDEPROC-PUCP.
*** Frase extraída del discurso de Javier Neves en la ceremonia de graduación de la Facultad de Derecho PUCP en el año 2005. El párrafo completo reza: *La técnica importa, pero más que ella el hombre; los grandes juristas, sin duda, fueron también grandes humanistas; no nos resignemos a ejercer una profesión deshumanizada, en una sociedad cada vez menos humana.* Texto completo en: <https://agendamagna.wordpress.com/2009/01/22/discurso-de-javier-neves-mujica-ceremonia-de-graduacion-en-pucp-derecho/>

Javier Neves fue un ejemplo de vida. Su talante humanista inspiró a múltiples generaciones de jóvenes y abogados a cuestionar un *status quo* y una legalidad que pudiera resultar lesiva de los derechos de las personas. Por eso hemos querido iniciar este artículo, con el que rendimos homenaje al maestro, pero sobre todo al amigo querido, con una frase suya que, si bien fue dicha en otro contexto, permite graficar también su posición sobre la función del derecho, y del derecho del trabajo en particular: la centralidad que ocupa la persona humana como sujeto de derecho y el necesario respeto a su dignidad e integridad. En el ámbito de las relaciones laborales esta idea tiene una importancia manifiesta, pues si bien el derecho del trabajo tiene como objeto de estudio las prestaciones subordinadas de servicios, no puede perderse de vista que el centro de gravedad de esta disciplina jurídica, y a quienes brinda su tutela, son personas de carne y hueso que cuentan con su propia fuerza de trabajo como única o principal herramienta para procurarse los medios que requieren para vivir.

1. Introducción: sociedad de la información y nuevas formas de trabajo

44

En el presente artículo abordaremos un tema que sigue suscitando debate en la comunidad académica, como es el del trabajo prestado a través de las plataformas digitales *offline* o fuera de línea. Independientemente de las posiciones que se han expresado sobre esta particular forma de trabajo y de las distintas técnicas legislativas que se han planteado para su regulación, la realidad expresa que en la mayoría de los casos —el Perú no es la excepción— detrás de las plataformas hay un sinnúmero de personas que prestan servicios en condiciones precarias y que merecen la tutela de nuestro ordenamiento jurídico.

Como se ha sostenido recientemente en otro lugar, el uso de las denominadas tecnologías de la información [TIC], propias de una sociedad de la información, ha impactado a nivel global en diversos ámbitos de la vida de las personas. El mundo del trabajo no es ajeno a este nuevo universo tecnológico, habiéndose intensificado en algunos casos el poder de dirección del empleador y surgido nuevas formas de fiscalización de la actividad del trabajador (Boza, 2021: 7)¹.

1 Algunas de las ideas iniciales de esta sección han sido tomadas de dicho texto.

De igual forma, el desarrollo permanente de las TIC nos ha conducido a la era de la digitalización y la automatización. Como indica C trovi, la digitalización es precisamente “una de las claves técnicas” de la sociedad de la información, en tanto ha permitido nuevas formas de producción. En esa línea, ha “modificado sustancialmente las relaciones interpersonales y los sistemas de producción” (2002: 16). Por ello, no es inusual apreciar en el mundo actual nuevas formas de empleo, como el teletrabajo o los servicios prestados a través de plataformas digitales. Estas modalidades laborales comparten el uso de diversas herramientas tecnológicas, como computadoras, microprocesadores, teléfonos y una interconexión rápida y fluida a través del internet, que permiten la ejecución del servicio de manera deslocalizada. Además, son nuevas formas de trabajo que se han propagado exponencialmente a raíz de la pandemia global de la COVID-19. Producto del confinamiento social obligatorio dictado a nivel mundial, millones de trabajadores se han visto forzados a transitar hacia nuevas formas de trabajo virtual o remoto. Así, encaramos una realidad que revolucionará- si no lo ha hecho ya- el mundo del trabajo como lo conocemos hasta la fecha y que, con bastante seguridad, se convertirá en la nueva normalidad (Boza, 2021: 8).

Sin embargo, estas nuevas formas de empleo han evidenciado- incluso antes de la pandemia, pero con mayor claridad a propósito de ella- una notoria intromisión del empleador en la relación laboral y la consecuente afectación tanto de diversos derechos laborales como de los no típicamente laborales o de ciudadanía laboral. Como anota Blancas, la hiperinformación y la hiperconectividad son dos de los efectos ocasionados por la vertiginosa expansión de las TIC, y la suma de ambos actúa, sin duda, como un factor de eficiencia en el desenvolvimiento de las personas y las empresas (2020: 559-560). Al mismo tiempo, supone un riesgo latente en la esfera de la privacidad y la intimidad de las personas. Por un lado, el uso de las TIC hace posible recabar gran cantidad de datos de distinta índole (hiperinformación). Esta va más allá de la estrictamente científica o técnica, alcanzando incluso la que “se refiere a las personas, a sus características singulares y al desarrollo de su vida”, invadiendo el espacio privado. Por otro lado, las TIC permiten la interconexión fluida, permanente y directa entre las personas (hiperconectividad). Se trata de una comunicación en tiempo real que prescinde de las distancias geográficas, facilitando “la toma de decisiones de cualquier naturaleza, la impartición de órdenes e instrucciones, [y] la coordinación de acciones” (ibídem), pero dificultando una separación clara y necesaria entre el hogar y el trabajo para las personas.

Lo que se acaba de señalar se refleja con claridad en el teletrabajo y en la figura del trabajo remoto, en los que la actividad laboral se desarrolla fundamentalmente en el domicilio del trabajador. Por ende, la tecnología permite una presencia constante, penetrante, y, en muchos casos, hasta agobiante del empleador en la vida del trabajador, poniendo en entredicho el derecho a una jornada máxima de trabajo, y en jaque el respeto de la intimidad del trabajador, su salud y la conciliación del trabajo con la vida familiar (Boza, 2021: 8). Esta suerte de “hiperintrusión” en los derechos fundamentales del trabajador ha llevado a regular recientemente en nuestro país el derecho a la desconexión digital, mediante el Decreto de Urgencia N° 127-2020, reglamentado por el Decreto Supremo N° 004-2021-TR, de cara a resguardar la intimidad y el descanso entre jornada y jornada de los trabajadores.

Consecuentemente, queda abierta la discusión –que no abordaremos en el presente artículo- de si el derecho a la desconexión digital es un derecho autónomo que requiere de una regulación propia, o si de lo que se trata llanamente es exigir a los empleadores el cumplimiento de ciertos derechos laborales básicos de larga data y con expreso reconocimiento constitucional e internacional. Estos se encuentran vinculados fundamentalmente al tiempo de trabajo, como el derecho a una jornada máxima de trabajo, el derecho al descanso diario, semanal, anual y en días feriados, el derecho a la conciliación del trabajo con la vida familiar y, por supuesto, el derecho a la intimidad personal. En cualquier caso, todavía hay mucho por andar en este terreno, pero, por lo pronto, las citadas normas reconocen a los trabajadores el derecho a desconectarse de los medios telemáticos utilizados para la prestación de sus servicios una vez concluida la jornada de trabajo y durante cualquier periodo que suponga la suspensión de la relación laboral.

En el caso del trabajo personal realizado a través de plataformas digitales, los problemas son de otra índole², pero no por ello la situación es menos grave, porque ha revelado la precariedad con la que muchas veces se presta este tipo de

2 Si bien el teletrabajo y el trabajo a través de plataformas digitales comparten la deslocalización en la prestación del servicio; en el caso de las plataformas *offline* no se presenta el problema de la intrusión en la vida íntima de los trabajadores, toda vez que los servicios se prestan en la calle y no en el domicilio del trabajador. De otro lado, como se verá más adelante, la fiscalización de las labores en las plataformas digitales, se realiza, por lo general, de manera indirecta.

labor y que alcanza a millones de personas en el mundo, independientemente de que dicha actividad califique o no como una de naturaleza laboral. Y aunque esto último es todavía una discusión abierta, lo cierto es que, de manera uniforme y militante, las empresas propietarias o administradoras de las plataformas siguen negando que estemos ante contratos de trabajo, dejando carentes de casi toda forma de protección social a choferes, conductores y repartidores vinculados a las plataformas digitales de servicios de transporte de personas y de reparto de mercancías.

Hay diversos estudios que han puesto de manifiesto esta situación. Queremos mencionar brevemente solo tres de ellos: el realizado por Cruz Caicedo (2020: 146 y ss.), como parte de su tesis doctoral, en referencia a las plataformas digitales *online* (aquellas donde toda la actividad se realiza en línea mediante una herramienta telemática y los servicios exigen cierto nivel técnico o profesional: traducción, redacción, marketing, soporte legal, soporte administrativo), y que muestra cómo ha crecido el uso de estas plataformas como consecuencia de la pandemia. En el caso de la plataforma Workana en América Latina, por ejemplo, en solo 4 meses el uso por parte de personas que buscaban algún tipo de trabajo a través de la misma se duplicó: de un millón doscientas mil a cerca de dos millones y medio de personas³. En segundo lugar, destaca el llevado a cabo por el profesor Gorelli (2019), fundamentalmente sobre el otro tipo de plataformas de servicios, las *offline*, dirigidas a brindar soporte de servicios de transporte de pasajeros (Uber, Cabify), o de traslado de mercaderías (Glovo, Rappi), y que suponen necesariamente el traslado físico del prestador del servicio (trabajo en la calle). Finalmente, la investigación desarrollada por el Ministerio de Trabajo de Perú (2020), que analiza las condiciones de empleo de las personas que prestan servicios en plataformas digitales en nuestro país.

Un denominador común de estas investigaciones es que identifican lo que se denomina el “trabajo de la multitud” o *crowd work*, que consiste en obtener

3 Algo similar ocurrió en el Perú respecto de los servicios de delivery. En Lima Metropolitana, por ejemplo, según datos del INEI (Encuesta Permanente de Empleo 2019-2020) en el último trimestre del 2020 el número de repartidores por delivery habría alcanzado la cifra de 46,000 personas, lo que equivale a un incremento del 98% respecto del mismo trimestre del año anterior. De otro lado, en lo que va del 2021, este tipo de empleo se encuentra entre los 20 más preferidos (a principios de año estaba en el puesto 59). Véase: <https://elcomercio.pe/economia/peru/servicio-delivery-numero-de-trabajadores-en-lima-se-duplico-durante-la-pandemia-noticia/?ref=ecr>

la prestación de un servicio, realizada en principio por un trabajador, pero con la posibilidad de “descentralizarla hacia un número indefinido y, normalmente, gran número de personas en forma de llamamiento o convocatoria” (Todolí, 2015: 3). Es decir, estamos ante un ejército de prestadores sustituibles fácilmente unos por otros, sin una jornada o tiempo de trabajo definido, que cobran por cada micro-tarea realizada, y sin que tengan garantizado, precisamente por esa razón, un ingreso mínimo, además de no contar con condiciones de seguridad y salud en el trabajo y con un régimen de protección social (salud y pensiones). En el caso de nuestro país, el informe del Ministerio de Trabajo concluye que una gran cantidad de repartidores no cuenta con un seguro contra accidentes de trabajo o que su cobertura es muy limitada (por ejemplo, el seguro alcanza únicamente al trayecto desde que se recoge la mercancía y es entregada a su destinatario), y que terminan asumiendo extensas jornadas diarias de trabajo de 12 a 14 horas, a fin de obtener una retribución satisfactoria (MTPE, 2020: 24-26). Para Gorelli, este tipo de escenario laboral genera precariedad e inseguridad económica (2019: 86); y para Cruz Caicedo, un déficit de trabajo decente que conduce a la mercantilización absoluta de la relación y la cosificación del prestador del servicio (2020: 256).

48

En su más reciente informe, la OIT (2020: 18) ha distinguido a las plataformas digitales (i) basadas en la web, (ii) de aquellas basadas en la ubicación, lo que en buena cuenta equivale a la distinción que previamente ha realizado la doctrina respecto al *crowd work online* y *offline*. Es en estas últimas que el trabajo requiere ser prestado personalmente en un determinado espacio físico. En ese sentido, y toda vez que respecto a esta clase de servicios se suscita el mayor debate sobre su verdadera naturaleza jurídica, nuestro análisis versará sobre esta categoría de plataformas. Precisamente, las particularidades de esta forma de trabajo *offline* a través de plataformas han permitido que algunos defiendan la autonomía con la que se prestaría y así dejarla fuera del ámbito de protección de la legislación laboral, en lo que sería una nueva huida del derecho del trabajo⁴. En esa medida, y es un aspecto que también queremos analizar, cobra especial importancia la facilitación probatoria en materia procesal para determinar la naturaleza de la relación de trabajo, a partir de las presunciones legales, la prueba indiciaria, las cargas probatorias dinámicas y el principio de primacía de la realidad. Antes de desarrollar estas herramientas procesales, es preciso analizar

4 Tal es la postura de Gorelli (2019: 85).

previamente las características de esta nueva forma de empleo y la situación laboral de estos trabajadores.

2. Trabajo a través de plataformas digitales. Principales características. Apariencia de autonomía

No todas las plataformas son iguales ni tienen idénticas características. Y, aunque resulte una obviedad decirlo, será necesario analizar cada caso a fin de establecer si el trabajo que se realiza a través de una determinada plataforma digital califica o no como un contrato de trabajo, pues las diversas y muy particulares características del trabajo que se presentan, algunas de ellas de aparente signo contrario, como se verá luego, dificultan de entrada su calificación jurídica. Por esa razón, Sanguinetti ha señalado que no es extraño que este tipo de actividad “sea objeto de las más disímiles valoraciones jurídicas: desde la que quienes consideran que representa una forma de trabajo independiente, en la que el profesional decide libremente prestar sus servicios cuando lo considere oportuno, hasta la de aquellos que entienden que encierran auténticas prestaciones de trabajo dependiente, en la que existe además un control particularmente penetrante e invasivo, basada en una inédita combinación de taylorismo y panopticismo facilitada por el uso de algoritmos” (2020: 4). No obstante, consideramos que, a partir del desarrollo jurisprudencial⁵ realizado hasta la fecha en distintos países, e incluso de lo establecido en los propios términos y condiciones para el uso de estas plataformas que deben aceptar los conductores o repartidores, y que figuran en internet, es posible extraer algunas características comunes a todas ellas.

Las empresas propietarias de estas plataformas sostienen dos cosas: de un lado, que actúan como intermediarias de la oferta y la demanda de un servicio determinado (como si de una agencia de colocación de empleo se tratara); y, de otro, y consecuencia de lo anterior, que los prestadores de servicios o repartidores son colaboradores, trabajadores autónomos o emprendedores. Por lo tanto, entre estos y la plataforma no hay relación laboral. Pero, ¿actúan realmente las plataformas como intermediarias?⁶ Para responder, repasemos algunas de las

5 Al respecto véase, por ejemplo, las sistematizaciones realizadas por De León y Pizzo (2019: 63 y ss.), y Puntriano (2019: 143-152).

6 Gorelli, citando a BELTRÁN DE HEREDIA, responde en sentido negativo: “Hay plataformas (...) que no se limitan a actuar como un mero y simple intermediario

características del servicio que se realiza a través de las mismas, desde un doble ángulo: los derechos que se le reconocen al prestador del servicio (conductor o repartidor), y las atribuciones que se reserva la propietaria o administradora de la plataforma⁷.

Desde la perspectiva del prestador del servicio, en primer lugar, estamos ante un trabajo deslocalizado, que se realiza “en la calle”, pues implica necesariamente el desplazamiento físico del chofer o repartidor para la materialización del trabajo. En segundo lugar, se parte de la idea de que el prestador tiene libertad para fijar cuánto (jornada) y cuándo (horario) trabaja. Estamos, en ese sentido, ante un tipo de trabajo de tiempo flexible. De otro lado, en concordancia con lo anterior, se reconoce al prestador la potestad de rechazar las solicitudes de servicio⁸. En cuarto término, algunas plataformas (no todas) no exigen exclusividad, pudiendo los choferes y repartidores afiliarse a más de una plataforma. Finalmente, las herramientas de trabajo (como el vehículo, los gastos de mantenimiento del mismo o el teléfono que se utiliza para descargar el aplicativo que permite la conexión con la plataforma y los clientes que realizan los pedidos) corren por cuenta del prestador.

50

Las características citadas permiten identificar ciertos rasgos de autonomía en el trabajo realizado y, al mismo tiempo, muestran la ausencia de los elementos o notas que solían acompañar a una relación típica de trabajo –sobre lo que volveremos más adelante–, y que actuaban, además, como indicios o rasgos de la laboralidad de la relación contractual, como el trabajo realizado en jornada completa y en un horario determinado, en las instalaciones del empleador, a

sin ánimo de lucro, sino que se configuran como empresas que tienen como objetivo desarrollar la prestación del servicio a los usuarios” (2019: 84). En igual sentido opina TODOLÍ: “Este nuevo tipo de empresas no se dedican exclusivamente a conectar oferentes con demandantes sino que exige una serie de requisitos a los conductores con objeto de conseguir una buena prestación del servicio para el cliente. (...) [E]n mi opinión, los consumidores (...) acuden a una plataforma específica para obtener un servicio de concreto” (2015: 7-8).

7 Un listado más exhaustivo de indicios de autonomía, de un lado, y de trabajo subordinado, de otro, puede verse en: Sanguineti (2020: 6).

8 Sin embargo, TODOLÍ, citando a Sprage, advierte: “(...) [Q]ue exista cierta libertad en la ejecución de forma inherente al tipo de trabajo ello no va a desvirtuar la relación subordinada. En ese sentido, lo importante no será cuánto control el empresario ejerce, sino cuánto control el empresario se reserva el derecho a ejercer” (2015: 11).

plazo indeterminado y de manera exclusiva. A esto podría sumarse que el control o fiscalización del servicio prestado, como manifestación de la subordinación, elemento definidor de la relación laboral, no está presente con claridad. Al menos, no lo está de la manera tradicional.

Ahora bien, si analizamos las atribuciones que suelen reservarse las empresas propietarias o administradoras de las plataformas, la autonomía podría ser más aparente que real. En primer lugar, las condiciones del servicio las fija la plataforma. Una de esas condiciones, tal vez la más importante, es la determinación de la retribución por cada trabajo realizado. En segundo lugar, hay una exigencia de utilizar cierto material, instrumental o logos que permitan identificar la marca de la plataforma. En tercer término, la conexión entre el cliente y el repartidor o conductor se realiza necesariamente a través de la plataforma. En cuarto lugar, la plataforma establece un sistema de evaluación del servicio por parte de los clientes que le permite a la plataforma establecer un ranking de los choferes o repartidores. Precisamente, es a partir de esta clasificación, de la ubicación de los prestadores y de su disponibilidad real que se formulan algoritmos que permiten a la plataforma una distribución eficiente de los servicios solicitados por los clientes. Finalmente, la plataforma se reserva el derecho de desconectar del aplicativo a los prestadores en cualquier momento sin justificación alguna⁹.

¿Qué se pone en evidencia? Primero, que la plataforma busca uniformidad en la prestación de servicios. En segundo lugar, que la calidad del servicio es importante, porque como señala Todolí (2015: 6), el éxito del negocio es posicionar la marca y mantener una alta consideración de la misma para llegar al mayor número de clientes. Y es que, como señeramente estableciera la sentencia emitida por la Corte del Distrito Norte de California (caso Douglas O'Connor contra Uber Technologies Inc.), la rentabilidad del negocio de las plataformas va más allá de la administración y/o suministro del aplicativo, los principales ingresos de la plataforma (en este caso de Uber) no provienen tanto de la distribución del software, sino de la generación de los viajes por los conductores y, en definitiva, la actividad de la plataforma no sería viable sin el trabajo prestado

9 GORELLI lo reseña: “Realizada la prestación, es habitual que la empresa requiera, a través de la plataforma, la evaluación del servicio, que sirve de esta manera como un instrumento de control que permite ‘calificar’ al prestador de servicio de cara a estar en mejor posición para ser seleccionado a través del algoritmo informático que adjudica los servicios o incluso para ser expulsado de la aplicación” (2019: 92).

por los conductores¹⁰. Por eso es que las plataformas, para tener el control de la situación, i) establecen unilateralmente las condiciones y términos del servicio, como si de un contrato de adhesión se tratara (su contenido no se negocia, lo que refleja el carácter asimétrico de la relación), ii) evalúan la calidad del trabajo prestado por choferes y repartidores (indirectamente, a través de los usuarios del servicio), y iii) pueden, sin explicación alguna, desconectarlos de la plataforma.

3. Situación actual del trabajo a través de plataformas digitales

Habiendo puesto en entredicho la aparente autonomía con la que se realizaría el trabajo en las plataformas digitales *offline*, conviene detenerse en la realidad de estos conductores y repartidores. Debido a que las plataformas reservan exclusivamente toda la información concerniente al servicio, resulta difícil determinar con precisión el estado actual de estos trabajadores. Sin embargo, la OIT, a partir de una encuesta realizada a más de 12,000 trabajadores en 100 países a nivel mundial, brinda algunos datos objetivos al respecto (2021: 3).

Así, se tiene que más del 90% de repartidores o choferes son hombres jóvenes, menores de 36 años, que cuentan con un alto nivel de educación. Estos acuden a las plataformas debido, principalmente, al desempleo o falta de oportunidades alternativas, la flexibilidad laboral y la mejor remuneración que obtienen en comparación a los repartidores o conductores “tradicionales”. Adicionalmente, un porcentaje importante de estos trabajadores son migrantes¹¹ que tienden a ocuparse más como repartidores que como conductores de taxi. A pesar de que muchos cuentan con estudios universitarios, utilizan estas plataformas, principalmente, por la inexistencia de oportunidades laborales.

En ese marco, los trabajadores de las plataformas digitales *offline* están expuestos a una serie de transgresiones que corroboran la precariedad de su trabajo. La mayoría afirma laborar largas jornadas: 65 horas semanales para el caso de conductores; y 59, para los repartidores (OIT, 2021: 23). Además, en la ejecución del servicio, muchos de ellos denuncian ser víctimas de agresión o

10 Una reseña y análisis de la citada sentencia puede verse en Gauthier (2015: 8-10).

11 Este porcentaje varía en cada país. Para el caso de Argentina y Chile, por ejemplo, el 70% de estos trabajadores son migrantes venezolanos (OIT, 2021: 139).

tratos discriminatorios por parte de los clientes, agentes policiales, o dueños de restaurantes (ibídem: 191).

Esta trágica situación se condice con la data recabada por el Ministerio de Trabajo en nuestro país. De conformidad con el informe del Grupo de Trabajo creado para analizar la situación sobre las condiciones de empleo de las personas que prestan servicios en plataformas digitales, en el Perú los repartidores de estas plataformas laboran una jornada promedio de 13 horas diarias. La retribución varía en función de cada plataforma, siendo que la tarifa básica oscila entre 1 y 2 soles por kilómetro recorrido. En adición ello, los repartidores manifiestan ser víctimas de acoso sexual o violencia por parte de los clientes, situación que terminan tolerando por la valoración que estos emiten a través de los sistemas de calificación (MTPE, 2020: 8). Esta realidad se vuelve más alarmante al considerar que, a raíz de la pandemia de la COVID-19, el número de repartidores en nuestro país ha aumentado considerablemente¹².

En lo que refiere a seguridad social, y como consecuencia de la negación del estatus de asalariados, la OIT concluye que estos trabajadores se ven impedidos de acceder a prestaciones básicas como el seguro contra accidentes de trabajo o las pensiones por invalidez o jubilación (2021: 176). En el Perú, además, los repartidores denuncian que todo implemento de seguridad es asumido por su propia cuenta. Asimismo, en el caso de una plataforma, el seguro de accidentes aplica únicamente por el periodo en que el repartidor transporta la mercadería, excluyendo cualquier contingencia por el lapso en que la recoge y después que la entrega (MTPE, 2021: 10).

En la mayoría de los casos y los países, el reconocimiento y tutela del vínculo laboral ha sido producto de procesos judiciales (OIT, 2021: 231-233). Y toda vez que esta nueva forma de servicios ha sido amparada por la vía judicial antes que por la legislativa, es provechoso reparar en el desarrollo que la jurisprudencia comparada ha elaborado al respecto. Como anota la doctrina¹³, las jurisdicciones alrededor del mundo no ha sido siempre uniformes en establecer el carácter laboral o autónomo de estos servicios, siendo que los fallos varían en función de cada plataforma y país.

12 Véase supra la nota 4.

13 Véase las sistematizaciones realizadas por De León y Pizzo (2019: 63-74), Puntriano (2019: 143-150), Gorelli (2019: 95-98) y Calderón (2019: 242 y ss.).

Sin embargo, advertimos que la más reciente jurisprudencia se inclina ya por reconocer el vínculo laboral entre las plataformas y sus respectivos repartidores y/o conductores. Así, con el propósito de coadyuvar la labor que seguramente tendrá nuestra judicatura, detengámonos en dos actuales fallos que optan por confirmar la naturaleza laboral de estos servicios respecto a dos de las más populares plataformas digitales en operan en el Perú: Uber¹⁴ y Glovo¹⁵.

El primero fue emitido por la Corte Suprema del Reino Unido en el caso *Aslam contra Uber*, en febrero de este año¹⁶. La Corte reconoció el vínculo laboral de los conductores esencialmente porque es Uber (i) quien fija unilateralmente la remuneración, así como los demás términos contractuales; (ii) quien dirige la actividad controlando la información que es suministrada a los choferes y que obtiene a partir de los sistemas de evaluación; y quien (iii) establece indicaciones sobre cómo prestar el servicio (fijando modelos de vehículos y restringiendo las comunicaciones entre conductores y pasajeros al mínimo). Todos estos factores, en opinión de la Corte, acreditan la subordinación a la que están sujetos los conductores¹⁷.

14 Estas sentencias no son las únicas que reconocen el vínculo laboral de los servicios en esta plataforma. Así, véase: i) en Uruguay, la sentencia del Tribunal de Apelaciones de Trabajo en el caso *Queimada, E. vs Uber B.V.* (3/6/2020), ii) en Estados Unidos, la sentencia de la Corte de Apelaciones de California (1º Distrito, Div 4) (A160706) (10/08/2020), iii) en España, la sentencia de la 3º Sala Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo (81/2018) (24/01/2018). Esta última no reconoce el vínculo laboral expresamente, pero sí establece que “la actividad desarrollada por Uber no es un mero servicio de intermediación, sino que constituye una parte sustancial de la prestación de servicio de transporte de viajeros”.

15 En Perú, Glovo ha sido adquirida por “Delivery Hero”, y la plataforma ha pasado a denominarse PedidosYa. Por lo demás, la mecánica del negocio es la misma. Así, cabe mencionar que en España los tribunales también han declarado trabajadores a los repartidores de plataformas similares a Glovo, como Takeiteasy, Roofoods o Deliveroo. Para el caso de esta última, véase la reciente sentencia del 24º juzgado Social de Barcelona (Nº 259/2020) (fecha 18/11/2020).

16 Esta decisión es el producto final de un largo litigio por el reconocimiento de los derechos laborales de los conductores, obteniendo resultados favorables en las instancias previas. Con el pronunciamiento de la Corte, los representantes de Uber han indicado que respetaran el fallo, garantizando a 70,000 conductores en Reino Unido los derechos a un salario mínimo, vacaciones y pensiones. Véase: https://www.theguardian.com/technology/2021/mar/16/uber-to-pay-uk-drivers-minimum-wage-holiday-pay-and-pension?CMP=Share_AndroidApp_Other

17 Fundamentos Nº 93-97 del fallo.

El segundo fallo fue dictado por el Tribunal Supremo español en setiembre del 2020 (Sentencia N° 805/2020). Unificando jurisprudencia, el Tribunal concluye, a partir de nuevos indicios de laboralidad, que Glovo no es una simple intermediaria entre los clientes y los “riders”. De forma similar al caso de Uber, el Tribunal español justificó su decisión en (i) la fijación unilateral de la remuneración y forma de pago; (ii) la ajenidad de la información; (iii) la ajenidad de la marca; (iv) la fiscalización de los repartidores mediante GPS; (v) las instrucciones sobre cómo prestar el servicio; y (vi) los sistemas de evaluación¹⁸. Estos indicios, como desarrollaremos más adelante, adquieren un rol trascendental en el ámbito procesal para el reconocimiento laboral de estas nuevas formas de empleo.

Por su parte, frente a este escenario, la doctrina advierte que, al margen de admitirse o no el vínculo de subordinación en este tipo de actividades, la cuestión reside en determinar la regulación que les resulta aplicable. Y es que las particularidades de estos servicios, fundamentadas en la *flexibilización* del trabajo, divergen con la lógica de las normas laborales del régimen general. Así, según Lizama y Lizama, extender el régimen laboral estándar a las plataformas digitales “tendría como consecuencia la extinción de este modelo de negocio o bien, en el mejor de los casos, una utilización mínima” (2020: 217). Por eso, Todolí, al igual que los autores citados, sugieren la creación de una legislación laboral especial que reglamente el trabajo a través de tales plataformas (2015: 21)¹⁹.

Independientemente de la regulación que se adopte, la revisión de la situación precaria que viven diariamente estos trabajadores a nivel global -y particularmente en nuestro país- justifica, acreditada la laboralidad de la relación, la actuación del Derecho de Trabajo. Para ello, es imprescindible contar con herramientas que, en el marco de un proceso, faciliten el reconocimiento del vínculo laboral

18 Para mayor detalle, véase los fundamentos 18-21 de la Sentencia N° 805/2020 (Tribunal Supremo Español, 2020: 16-18).

19 Al respecto, España ha aprobado recientemente la denominada “Ley Rider”, mediante la que se reconoce el vínculo laboral de estos repartidores y, en consecuencia, la aplicación del régimen laboral general. La aprobación de esta norma ha generado, no obstante, descontento de ambas partes de la relación. Incluso algunos repartidores, en protesta a dicha norma, prefieren ser considerados como trabajadores autónomos. Véase: <https://www.youtube.com/watch?v=ppqbEZHT2IY>

con sus consecuencias en estas nuevas formas de empleo. A continuación, desarrollamos algunas de ellas.

4. Facilitación probatoria. Presunciones legales, prueba indiciaria, cargas probatorias dinámicas, principio de primacía de la realidad

La aparente dicotomía entre los derechos de los prestadores de servicios y las atribuciones de la propietaria o administradora de la plataforma puede dificultar, sin duda, la determinación de la verdadera naturaleza jurídica del trabajo prestado a través de las plataformas digitales. No olvidemos la cerrada negativa de reconocer en tales casos la existencia de un contrato de trabajo y de considerar esta actividad una prestación autónoma de servicios, en la que incluso el acreedor de la prestación personal no sería la plataforma sino el cliente que solicitó el servicio.

Esto nos conduce, en consecuencia, a la necesidad de acudir a herramientas procesales que faciliten la actividad probatoria, como las presunciones legales, la prueba indiciaria y las cargas dinámicas, y que se requieren para identificar la verdadera naturaleza de la relación de trabajo que estamos tratando. A continuación, nos detendremos en cada una de ellas.

56

a) Presunción de laboralidad y carga probatoria

Para entender el concepto de presunción es preciso antes desarrollar el concepto de carga de la prueba. Esta es, en última instancia, una regla de juicio que le indica al juez cómo debe fallar frente a la insuficiencia probatoria de un hecho. En ese sentido es también una regla de conducta dirigida a las partes, pues establece con anterioridad al proceso qué hechos deberá probar cada parte. No se trata pues de una obligación o sanción que la ley imponga a los litigantes, sino la consecuencia lógica de que, ante un hecho no probado, el juzgador no podrá atribuir la consecuencia jurídica que el ordenamiento prevé para tal supuesto de hecho (Montero Aroca, 2011: 120-122).

En nuestro ordenamiento procesal laboral, la “regla” de la carga de la prueba está recogida en el artículo 23.1 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo (en adelante, “NLPT”). Dicha norma contempla que “la carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice

alegando hechos nuevos”, todo ello sujeto a determinadas reglas especiales de distribución de la carga probatoria establecidas en la propia NLPT y de otras que por ley se puedan disponer. Precisamente, este reparto sobre qué hechos deberá probar cada parte no puede ser ajeno a la realidad material. Es por eso que, considerando la mejor aptitud de una parte frente a la otra para probar determinados hechos, la ley invierte la carga de la prueba. Estas inversiones se materializan, en buena cuenta, mediante presunciones²⁰.

En esa línea, la Ley Procesal del Trabajo, en el artículo 23.2, establece expresamente la llamada presunción de laboralidad. Si bien no es la única presunción que recoge nuestro ordenamiento procesal laboral, sí resulta ser aquella una presunción determinante al momento de acreditar la existencia de una relación laboral. Recordemos que las presunciones legales permiten tener por cierta determinada situación, eximiendo de la prueba a la parte a favor de quien se consagra²¹, pero normalmente son presunciones que pueden ser desvirtuadas, es decir, que admiten acreditar lo contrario (presunciones relativas o *iuris tantum*). Es el caso de la presunción de laboralidad. El citado precepto señala que “acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario”. Con esto se evidencia la intención legislativa de presumir (y preferir) la indeterminación del plazo de los contratos de trabajo conforme prevé el artículo 4 de la LPCL y, en adición a ello, de relevar al demandante de la carga probatoria de los elementos restantes de la relación laboral. Así, cuando lo que sea materia de controversia en el proceso sea la naturaleza laboral de los servicios, bastará –y precisamente en eso consiste la presunción de laboralidad– que el demandante acredite que estos fueron prestados de forma personal para que se presuma la existencia de un contrato de trabajo, sin que sea necesario acreditar los otros elementos esenciales de la relación laboral, es decir, que dichos servicios fueron remunerados y subordinados.

20 Sobre el particular, Priori y Pérez Prieto destacan que “las presunciones tienen naturaleza material, sin embargo, al encontrarnos en el proceso, estas influyen para *darle seguridad a cierto hecho que, según la experiencia, el ordenamiento ha determinado que la necesita*” (cursiva nuestra) (2012: 340).

21 En tal sentido, FAJARDO recuerda que “las presunciones legales constituyen herramientas que emplea el legislador para facilitar la prueba en determinados casos, en aras de tutelar una situación sustancial que le parece relevante en caso de controversia” (2016: 336).

Como resulta evidente, esta presunción supone un cambio radical en nuestro ordenamiento jurídico que, de conformidad con la lógica compensadora del derecho del trabajo, se manifiesta en este caso en el proceso laboral. Con dicha presunción, el ordenamiento laboral se propone combatir el ocultamiento de auténticas relaciones de trabajo, tradicionalmente conseguido a través de la aplicación indebida o fraudulenta de figuras contractuales de naturaleza mercantil o civil. En tal sentido, como señala Sanguineti, la presunción de laboralidad opera como un mecanismo de garantía de “la aplicación de las normas laborales, haciendo frente a los intentos evasivos que en ese ámbito pueden producirse” (2003: 42). Sin embargo, se trata también, al igual que la presunción del artículo 4 de la LPCL, de una presunción *iuris tantum* y, en consecuencia, “susceptible de ser enervada mediante la acreditación, por quien niega para sí la condición de empleador” de la inexistencia de tales servicios o que, habiéndose estos producidos, la prestación no era de naturaleza laboral (ibídem: 45). Conforme a lo adelantado, desde una perspectiva procesal se ha producido una inversión de la carga probatoria: ya no es el demandante quien debe cumplir con acreditar todos los elementos del contrato de trabajo porque este se presume, sino que, por el contrario, será la parte demandada quien tiene la carga de probar que la relación presumida como laboral no lo es.

58

La presunción de laboralidad es una institución que tiene acogida en el derecho comparado. No son pocas las legislaciones laborales que la establecen, aunque también su origen puede encontrarse en la jurisprudencia (presunción judicial). En este extremo conviene destacar una figura similar de reciente creación jurisprudencial por la Corte Suprema de California en el año 2018: el denominado “Test ABC”. En el caso *Dynamex*, la Corte estableció que un prestador será independiente sólo si la contraparte a la que se imputa la calidad de empleador demuestra que el trabajador a) está libre de control y dirección sobre la forma en que se presta el servicio; b) realiza una actividad que está fuera del giro usual de la empresa; c) se dedica habitualmente de forma independiente a un oficio, ocupación o negocio de la misma naturaleza que el trabajo realizado para la entidad²². Como se aprecia, el indicado test parte también de la base de una presunción de laboralidad que puede ser desvirtuada, pero establece unos hechos concretos que debe probar la parte demandada si quiere desacreditar la

22 Véase la sentencia completa en: <https://scocal.stanford.edu/opinion/dynamex-operations-west-inc-v-superior-court-34584>

naturaleza laboral de los servicios. Se distancia así de la presunción de laboralidad de nuestra legislación, la cual sólo exige al demandante acreditar el carácter personal de los servicios realizados para que se presuma la existencia de una relación laboral y, más allá de trasladar la carga de la prueba de la inexistencia de la relación laboral al demandado, no le impone a este una forma concreta de materializar dicho ejercicio probatorio.

La consecuencia lógica de que la parte demandada no cumpla con desvirtuar la presunción de laboralidad es que esta quede firme. No obstante, a tenor de lo resuelto por los tribunales laborales, cabe preguntar si es suficiente acreditar la prestación personal de servicios para que opere automática y plenamente la presunción en cuestión. Conviene precisar que la presunción de laboralidad no impide que el demandante (trabajador) pueda aportar elementos probatorios en el proceso que le permitan al juzgador desentrañar la verdadera naturaleza de la relación y encausarla como un contrato de trabajo cuando corresponda, y en esta tarea el principio de primacía de la realidad cumple un rol fundamental. Al respecto, la jurisprudencia de la Corte Suprema ha precisado que la aludida presunción no exime al juzgador de analizar debidamente los medios probatorios aportados por el demandado destinados a destruirla (Cas. Lab. N° 608-2017-Lima). Añadiendo, en una posición que podría suponer el debilitamiento de dicha presunción (Boza, 2020: 40), que se trata de un medio establecido en la norma procesal para facilitar la probanza de la existencia de la relación laboral, “pero no implica una ausencia de probanza de parte del trabajador demandante, toda vez que por lo menos debe aportar indicios racionales de carácter laboral de la relación bajo discusión”, y que deben ser exigidos por el juez a los trabajadores que la invoquen (Cas. Lab. N° 14440-2013-Lima; Cas. Lab. N° 608-2017-Lima).

En ese sentido, coincidimos con Fajardo en que el argumento utilizado por la Corte Suprema “no resulta razonable pues la finalidad de esta institución es precisamente aligerar la carga probatoria del demandante de tal forma que él no tenga que demostrar la existencia de los elementos de remuneración y subordinación (...). Ergo, lo correcto es que el demandante sólo debe probar que prestó servicios personales para que el juez deba presumir que la relación bajo discusión es de carácter laboral y de duración indeterminada” (2016: 338). Sin duda, el establecimiento de la presunción de laboralidad no impide que el demandante aporte prueba sobre la naturaleza de la relación contractual, pero eso no significa que esté obligado a hacerlo. La ley es clara en el establecimiento de

la presunción y del presupuesto que ha fijado para su aplicación. Lamentablemente, el criterio jurisprudencial comentado termina vaciando de contenido y utilidad a la aludida presunción.

b) Los indicios

Esta suerte de empobrecimiento o aniquilamiento de la presunción de laboralidad nos conduce entonces a tener que acudir a otros medios procesales para determinar la naturaleza laboral de la relación contractual. Y en el ámbito del derecho del trabajo, y del proceso laboral concretamente, el uso de los indicios cumple un papel gravitante en esa tarea. Es de sobra conocida la multiplicidad de casos en los que no se aprecia con claridad la existencia de la relación laboral, y otros en los que se produce su ocultamiento bajo la apariencia de contratos de naturaleza civil o mercantil. Precisamente, en estos casos, la presencia de determinados indicios, a partir de hechos o circunstancias concretas²³- pueden permitir inferir o identificar la existencia de algo que no es evidente o que no queda claro de manera directa y, de manera articulada con el principio de primacía de la realidad, que trataremos más adelante, otorgarle a la relación contractual la verdadera naturaleza que le corresponde. Lo más probable es que sea la suma de varios indicios, y no la de uno solo, lo que permita determinar la existencia de una relación de trabajo.

Como enseñaba Neves, hay características que han acompañado durante mucho tiempo a la relación laboral que han sido denominados como elementos típicos del contrato de trabajo (2016: 45-46). Además, su presencia en un caso concreto contribuye “a calificar una relación como laboral, cuando alguno de los elementos esenciales (en especial, la subordinación) no está plenamente acreditado” (ibídem). Es decir, dichas características cumplen también la función de ser rasgos o indicios de laboralidad de la relación de trabajo. Sucede, sin embargo, que hoy en día algunas de esas características o elementos típicos del contrato de trabajo, como la jornada completa y continua de trabajo, la indeterminación del plazo del contrato, la exclusividad, o el desarrollo de la actividad en el centro de trabajo, ya no están presentes más o ya no lo están con

23 La Nueva Ley Procesal de Trabajo, en su artículo 23.5, precisamente establece que “Los indicios pueden ser, entre otros, las circunstancias en las que sucedieron los hechos materia de controversia y los antecedentes de la conducta de ambas partes.”

tanta claridad en muchísimas relaciones de trabajo. Esto se refleja, precisamente, en las particularidades del servicio prestado a través de las plataformas digitales, pues, en su mayor parte, no se cuenta con ellos como elementos configuradores de esta nueva forma de empleo, como se aprecia en el siguiente cuadro, tornando inocua su función de servir como indicios de laboralidad de cara concluir si en tal supuesto estamos o no ante un contrato de trabajo²⁴:

¿Por qué no es posible concluir la naturaleza laboral del trabajo realizado en las plataformas digitales offline a partir de las notas típicas e indicios tradicionales de laboralidad?	
Elemento típico / indicio de laboralidad	Manifestación en plataformas digitales
Jornada completa y continua	<ul style="list-style-type: none"> - Los repartidores y/o conductores deciden, en principio, la duración de su jornada y el horario de trabajo (cuándo conectarse y cuánto trabajar). - El servicio se presta a través de microtareas, las que no necesariamente deben ejecutarse de forma continua.
Duración indeterminada del contrato	<ul style="list-style-type: none"> - La relación entre la plataforma y el conductor y/o repartidor se limita a la ejecución de cada microtarea. - La plataforma puede dar de baja al repartidor y/o conductor en cualquier momento y si justificación alguna.
Exclusividad del empleador	<ul style="list-style-type: none"> - Los repartidores o conductores comúnmente utilizan más de una plataforma.
Prestación en el local de la empresa	<ul style="list-style-type: none"> - No existe un lugar fijo para la prestación del servicio. - La actividad es deslocalizada, se realiza “en la calle”.

Vistas así las cosas, y como ya ha ocurrido en ocasiones anteriores, será necesario replantear el “método indiciario”, adecuando indicios anteriores o acudiendo a otros nuevos que ayuden a determinar cuándo estamos o no ante una verdadera relación de trabajo (cfr. Sanguineti, 2020: 2-3). Y, en ese sentido, una referencia obligada es la Recomendación 198 de la OIT sobre la relación de trabajo, que ofrece diversas alternativas de cara a acreditar la existencia de

24 Esta es una situación, como señala Sanguineti, que ya podía advertirse en los años noventa como consecuencia del avance de la tecnología y de un mundo globalizado que impusieron grandes cambios en la organización de las empresas y en la forma de realizar el trabajo, contribuyendo “a abrir nuevas interrogantes sobre la aptitud de las notas típicas de la laboralidad, y en particular de la subordinación, para seguir cumpliendo su rol en la etapa postindustrial que se abría entonces” (2020: 2).

una relación de naturaleza laboral. Las recomendaciones constituyen un bloque importante del ordenamiento internacional del trabajo y, aunque no tengan carácter vinculante, como recordaba Ermida, son -entre ellas muy especialmente la 198- “orientaciones para los jueces a la hora de solucionar casos concretos”, de modo tal que “los tribunales laborales pueden aplicar la recomendación (así como cualquier otra), tanto en la integración del derecho (en caso de vacío legal) como en la interpretación de las normas vigentes” (s/f: 47)²⁵.

La citada Recomendación apuesta porque los Estados miembros cuenten con una política nacional que garantice una protección efectiva de los derechos laborales de las personas que ejercen su actividad en el marco de una relación de trabajo (art. 1), y que combata las relaciones de trabajo encubiertas bajo la apariencia de acuerdos contractuales no laborales con el propósito de ocultar la verdadera situación jurídica de dicha relación (art. 4.b). Para tal efecto, las legislaciones nacionales deberían contar con mecanismos que permitan determinar la existencia de una relación laboral (art. 11), como el establecimiento de un número amplio de indicios o la consagración de una presunción legal de existencia de una relación de trabajo, a partir de la presencia, precisamente, de uno o más de esos indicios.

62

Entre los indicios específicos que propone la indicada Recomendación, y que en nuestro país han sido recogidos en parte por la jurisprudencia del Tribunal Constitucional²⁶, se encuentran algunos que podrían identificarse como

25 Sin duda, es en sede judicial donde una recomendación de la OIT puede desplegar toda su impronta interpretativa, lo que se puede corroborar en la jurisprudencia comparada. Véase en Uruguay, por ejemplo, la sentencia del Tribunal de Apelaciones de Trabajo (1ºT) en la causa Queimada, E contra Uber. El Tribunal confirmó la relación laboral de los conductores apoyándose en que: “El material normativo como herramienta utilizada para encartar o descartar los hechos como una relación de trabajo o como otra forma de comprometer trabajo, hoy por hoy en Uruguay, se encuentra representado por la Recomendación n. 198 de OIT”, (Sentencia N° 89/2020, fundamento 4.4.2.2.).

26 Véase la STC, Exp. N° 03917-2012-PA/TC, que señala lo siguiente: “Pues bien, para determinar si existió una relación de trabajo encubierta entre las partes mediante un contrato civil, este Tribunal debe evaluar si en los hechos se presentó, en forma alternativa y no concurrente, alguno de los siguientes rasgos de laboralidad: a) control sobre la prestación o la forma en que esta se ejecuta; b) integración de la demandante en la estructura organizacional de la emplazada; c) prestación ejecutada dentro de un horario determinado; d) prestación de cierta duración y continuidad; e) suministro de herramientas y materiales a la demandante para la prestación del servicio; f) pago de

elementos esenciales del contrato de trabajo. Uno de dichos indicios sería, por ejemplo, que el trabajo sea “ejecutado personalmente” (prestación personal); que esté sujeto al pago de “una remuneración periódica” (remuneración); o que se realice “según las instrucciones y bajo el control de otra persona” (subordinación). A estos se suman otros indicios, como i) la integración de la persona que presta el servicio en la organización de la empresa; ii) que el trabajo requiera de la disponibilidad del prestador del servicio e implique el suministro de herramientas, materiales y maquinarias por parte de la persona para quien se realiza; iii) que la retribución que percibe quien presta el servicio constituya su única o principal fuente de ingresos; iv) que se le reconozcan al prestador del servicio beneficios de naturaleza laboral, como descansos semanales o anuales; o que el riesgo del trabajo lo asuma quien se beneficia del mismo.

Como ya se ha expresado en otra oportunidad, no se trata de una propuesta de *numerus clausus* o lista cerrada de indicios, sino simplemente de una enumeración que se hace a título ejemplificativo. En consecuencia, a partir de las consideraciones de cada caso podrán presentarse otra clase de indicios o signos, que bien siendo nuevos o que simplemente supongan un *aggiornamento* o re-interpretación de los ya conocidos, ayuden a la determinación de la relación de trabajo (Boza, 2020: 36).

c) Indicios laborales en el trabajo prestado en las plataformas digitales

Precisamente, las características del trabajo realizado a través de las plataformas digitales de servicios de transportes de pasajeros y de mercancías son un espacio para reflexionar sobre el reconocimiento de nuevos indicios o la redefinición de algunos indicios ya establecidos, bien por la doctrina²⁷, la jurisprudencia²⁸ o la normativa internacional del trabajo.

remuneración a la demandante; y, g) reconocimiento de derechos laborales, tales como las vacaciones anuales, las gratificaciones y los descuentos para los sistemas de pensiones de salud (fundamento 24)”.

27 Sobre el particular: Todolí (2019: 4-6) y Sanguineti (2020: 1-8). De igual manera, los trabajos de De León y Pizzo (2019: 53-61), Gorelli (2019: 99-105) y Puntriano (2019: 139-141), antes citados.

28 Al respecto, puede verse para el caso español la sentencia en casación N° 805/2020, de fecha 25 de setiembre de 2020, del Tribunal Supremo que enlistó una serie de indicios

De lo expuesto anteriormente, consideramos que podemos movernos en tres escenarios. En primer lugar, resultan aplicables algunos de los indicios que están recogidos expresamente en la Recomendación 198 OIT. Así, para empezar, hay que tener en cuenta que el trabajo que se realiza a través de una plataforma digital supone claramente una prestación personal y, además, que el pago de la retribución de cada tarea realizada se efectúa por intermedio de la propia plataforma. En este punto habría que advertir que esta modalidad retributiva de micro pagos es una forma de salario a destajo que evita el tiempo muerto (Gauthier, 2016: 5) y el consiguiente pago por el tiempo que el prestador se encuentra a disposición de la plataforma. Esta situación encierra una paradoja, porque supone, sin duda, un mayor beneficio para las plataformas, que solo retribuyen por la tarea estrictamente realizada; pero, al mismo tiempo, no puede perderse de vista que el contexto de *crowd work* o trabajo de multitud en el que los repartidores y conductores prestan sus servicios tiene un impacto a la baja en el monto de las tarifas que la plataforma les fija y paga por cada encargo. Esto obliga a los repartidores o conductores a aceptar el mayor número posible de solicitudes o encargos a fin de obtener un ingreso digno, lo que cuestiona la libertad de la que supuestamente gozan para decidir cuándo y cuánto trabajan.

64

Pero tal vez los indicios más relevantes en el caso sean dos que están estrechamente vinculados. Por un lado, la principal herramienta de trabajo la proporciona la empresa propietaria o administradora de la plataforma, que es precisamente el soporte técnico de la propia plataforma para realizar el servicio requerido. Esto supone, al mismo tiempo, la integración del conductor o repartidor en la empresa (plataforma) como única manera de poder brindar el servicio. Al respecto, Todolí acota que no se trata de una coordinación entre plataforma y prestador, sino de la imposición unilateral de reglas por parte de la plataforma que deberá cumplir todo aquel que desee prestar el servicio (2015: 12). Así, el repartidor o conductor no cuenta con “su” propia plataforma para brindar el servicio, sino que precisa de una marca y plataforma que le son ajenas para trabajar. En esa medida, el aporte del vehículo o teléfono móvil resulta nimio²⁹ frente a lo que aporta la plataforma, pues, como indica Gorelli, “lo esencial es

para el caso de plataformas digitales.

29 Como indicó el Tribunal Supremo Español (TSE) en setiembre del año pasado: “Los medios de producción esenciales en esta actividad no son el teléfono móvil y la motocicleta del repartidor sino la plataforma digital de Glovo, (...), al margen de la cual no es factible la prestación del servicio (f.21.4).” Sentencia N° 805/2020.

la plataforma, que no sólo es el mecanismo de intermediación con los clientes, sino también el instrumento a través del cual se organiza y gestiona la prestación de trabajo” (2019: 105).

No se trata, en consecuencia, de un emprendimiento propio el que tienen repartidores y conductores, sino de la inserción de estos en la estructura de un negocio que no es el suyo. En tal sentido, la jurisprudencia española ha señalado que “es impensable que el actor pudiera desempeñar su trabajo transportando comidas entre los restaurantes y los eventuales clientes, en calidad de trabajador autónomo, al margen de la plataforma y con sus propios medios (con su vehículo y con su móvil), ya que el éxito de este tipo de plataformas, se debe precisamente al soporte técnico proporcionado por las TIC que emplean para su desarrollo y a la explotación de una marca”³⁰.

En segundo lugar, hay un conjunto de nuevos indicios asociados a este tipo de trabajo³¹, desarrollados a partir de lo señalado en el párrafo anterior. Se pone el énfasis así en la “ajenidad de la marca” que se promociona como consecuencia del servicio prestado. No es la marca o el nombre del prestador el que se promociona sino el de la plataforma, que a esta le interesa que se posicione y consolide para asegurar el éxito del negocio. Como señala Todolí, al utilizar una marca ajena poco importa el trato directo que el trabajador tenga con los clientes, pues quien se beneficiará -o perjudicará- en última instancia es el titular de la marca, lo cual es signo de una relación laboral y no de autonomía, pero además, como agrega el mismo autor, la interposición de una marca entre el prestador del servicio y el cliente, impide que aquel actúe en nombre propio en el mercado (2019: 6). De otro lado, se habla de la “ajenidad de la información”, en la medida que el ‘*know how*’ del negocio o, lo que es lo mismo, de la información de cómo funciona este (como clientes, rutas, costos, evaluaciones, etc.), y que resulta esencial para poder prestar el servicio, la tiene de manera

30 Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Oviedo N° 1818/2019 (fundamento 4, p.11; fecha 25/07/2019). En igual sentido las sentencias del 1° Juzgado de lo Social de Madrid (N° 130/2019) y del 33° Juzgado de lo Social de Madrid (N° 53/2019).

31 Como se dijo, se trata de una lista abierta que crece con el desarrollo jurisprudencial y doctrinal. Así, por ejemplo, TODOLÍ destaca la reputación online, la propiedad de la información, la capacidad de crecimiento, el know how, la ajenidad de la marca, entre otros (2019: 4-7). Por su parte, la sentencia del TSE N° 805/2020 agrega la fijación unilateral de la remuneración y la existencia de sistemas de evaluación, indicios que también han sido acogidos por la Corte Suprema del Reino Unido en el caso *Aslam vs Uber*.

exclusiva la empresa propietaria o administradora de la plataforma. Esto es una clara muestra de quién gestiona el negocio y de quién simplemente recibe la información y la aplica para la prestación del servicio (ibídem). En la práctica, el manejo de la información se traduce en una forma de control, poniendo en cuestionamiento la supuesta autonomía de estos trabajadores³².

Finalmente, es posible adecuar o interpretar ciertos indicios que denotan, de manera indirecta o solapada, manifestaciones de las facultades de organización, control y sanción del trabajo realizado por los conductores o repartidores. Se ha señalado la necesidad del posicionamiento de la marca como parte del éxito del negocio de la plataforma. En esa medida, es indispensable que el servicio esté sujeto a determinados estándares que la plataforma requiere controlar. Por eso se pide a los clientes que califiquen a los chóferes y repartidores y, a partir de esas evaluaciones, lo que supone una forma de control indirecto, y de la información que se tiene del rechazo de las solicitudes de servicios, se establecen rankings y algoritmos que permiten al dueño o al administrador de la plataforma realizar el reparto de las rutas y los encargos según sus necesidades, prefiriendo implícitamente a unos conductores y repartidores respecto de otros³³. Como indica Gorelli, ello demuestra “no solo que se cuenta con un sistema de control *a posteriori*, sino también que existe un ejercicio del poder sancionador por parte del empresario” (2019: 102). En la práctica, este sistema de premiación y penalización en la asignación de pedidos demuestra que la supuesta libertad de los trabajadores en la elección de horarios y pedidos no es real (Sanguineti, 2020:

32 Al respecto, la sentencia de la Corte Suprema del Reino Unido en el caso Aslam contra Uber, sostiene que “si es que el conductor, al ser avisado de una carrera, pudiese ver el historial promedio del pasajero, ello le permitiría rechazar a los pasajeros de bajo puntaje que podrían ser considerados como problemáticos. Sin embargo, el conductor no es informado del destino del pasajero hasta que este no ingresa al vehículo y, consecuentemente, ya no tiene la oportunidad de rechazar la carrera en el supuesto que no quiera manejar a ese particular destino” (f. 96, p. 29 traducción libre).

33 Como señala la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Oviedo N° 1818/2019 (f.21.3): “La empresa ha establecido un sistema de puntuación que, entre otros factores, se nutre de la valoración del cliente final. El establecimiento de sistemas de control de la actividad productiva basados en la valoración de clientes constituye un indicio favorable a la existencia de un contrato de trabajo.” En similar sentido se pronunció el Tribunal del Reino Unido en el caso Aslam, en referencia al sistema de calificación efectuados por los clientes: “La cuestión no reside determinar si este sistema de control se encuadra con los intereses comerciales de Uber, sino si coloca a los conductores en una posición de subordinación. Y plenamente lo hace”. *Ibid.* (f. 97 p. 30).

7). Desde nuestro punto de vista, estamos aquí ante auténticas manifestaciones de la organización y sanción de la actividad de los prestadores, que incluso llevan a la desconexión o baja de los choferes y repartidores del aplicativo sin que se requiera justificación alguna, lo que equivaldría a una suerte de despido digital³⁴.

Todas estas, en definitiva, son nuevas formas (indirectas) de entender la subordinación, diferentes a la tradicional. Y relativizan, por cierto, la libertad que, en principio, tienen choferes y repartidores de fijar turnos y horarios de trabajo, y de rechazar encargos. Por el contrario, el cálculo de la retribución por tarea realizada (micro tareas, micro retribuciones), y la (potencial) gran cantidad de repartidores, así como la facilidad para sustituirlos, terminan forzando a los prestadores a estar a disposición permanente de la plataforma. En nuestro país, esto último se evidencia con el sistema de puntuación que rige los beneficios, prioridades y penalidades que aplican algunas plataformas. Como señala el MTPE, ello produce un efecto perverso para los repartidores en la elección de turnos, toda vez que “existe una relación cíclica entre los horarios y los puntos otorgados: si no se toman horas no se reciben puntos, y si no se tienen puntos no se asignan horas” (2020: 8). Este círculo vicioso no hace otra cosa que demostrar que la supuesta autonomía de dichos trabajadores en la realidad no es tal.

En suma, la jurisprudencia comparada y la doctrina han ido identificando un conjunto de indicios que reflejan i) la unilateralidad o asimetría de la relación contractual (las condiciones y el precio del servicio, al igual que las retribuciones de los encargos o tareas realizados los fija la plataforma); ii) que la organización y administración del negocio recae exclusivamente en la plataforma (la marca es de la plataforma, el uso de distintivos por parte de los repartidores y conductores para el posicionamiento de la marca, la información de los clientes de la plataforma, o la inserción de los repartidores y conductores en la organización de la empresa, porque sencillamente sin su trabajo no tendría viabilidad el negocio); iii) que la herramienta principal de trabajo la proporciona la plataforma (el acceso y uso de la plataforma misma); iv) formas de control de la actividad (sistemas de geolocalización, valoración del servicio prestado por los clientes y

34 En el mismo sentido, DE LEÓN Y PIZZO expresan: “La posibilidad de dar de baja la cuenta de los prestadores del servicio, que las empresas denominan en última instancia ‘rescisión del contrato’, no deja de ser un despido con todas las letras, instituto típico de la relación de trabajo dependiente” (2020: 59).

elaboración de rankings a partir de ella) y un régimen disciplinario respecto de la misma (asignación de encargo y de franjas horarias en función de los rankings, posibilidad de dar de baja a la cuenta sin justificación alguna). Todo lo dicho, en definitiva, son manifestaciones de una relación contractual de naturaleza laboral.

En consecuencia, la presencia de estos nuevos indicios de laboralidad permitirá al juez, en un caso concreto, reconocer en el trabajo realizado en una plataforma digital la existencia de una verdadera relación subordinada y, como tal, amparada por el derecho del trabajo. Sin perjuicio de ello, existen otras herramientas procesales que coadyuvan a la tutela de esta nueva forma de trabajo: las cargas probatorias dinámicas y el principio de primacía de la realidad.

d) Las cargas probatorias dinámicas

Como ya hemos indicado, el reparto sobre qué hechos deberá probar cada parte no puede ser ajeno a la realidad, y para lograr este objetivo en ocasiones la ley establece presunciones que suponen una inversión de la carga de la prueba. Sin embargo, en muchos casos puede que esta inversión legal sea insuficiente para tutelar los derechos de la parte más desfavorecida de la relación material, como ha ocurrido, por ejemplo, con el caso de la presunción de laboralidad y su debilitamiento por parte de la jurisprudencia ordinaria. Es frente a esta insuficiencia que nace la teoría de las cargas probatorias dinámicas, la misma que propone que, al interior del proceso y con prescindencia del rol de actor o de demandado que se ostente, la carga probatoria puede ser trasladada a aquella parte que cuente, en el caso concreto, con mejor capacidad para aportar la prueba (Hernández, 2015: 6). Es decir, como sostienen Priori y Pérez Prieto, cuando “el demandante, a pesar de ser el que alega un hecho, no se encuentra bajo ninguna circunstancia en condiciones de probar el hecho que alega, pero la parte contraria sí puede probar en contra de lo alegado, entonces el juzgador deberá invertir la carga de la prueba y solicitarle al demandado que, en vista de su mejor posición sobre el hecho a probarse, es el llamado a probar en contra de lo alegado por su contraparte” (2012: 339).

Así, la teoría de las cargas dinámicas se distingue de las presunciones, toda vez que la inversión de la carga no se produce con anterioridad al proceso, sino al interior del mismo, cuando así lo decida el juez atendiendo a las circunstancias del caso. Claro está, ello no supone una facultad irrestricta del juez que conlleve

a la indefensión de alguna de las partes³⁵, y es el temor de que esto ocurra una de las razones por las que la indicada teoría no es admitida de manera pacífica por la doctrina³⁶. No obstante, un sector de la doctrina procesalista comulga con sus postulados al entender que “las cargas probatorias dinámicas están para garantizar el derecho fundamental a probar, ahí cuando la ley incurra en un error, teniendo en cuenta que la realidad siempre supera a la previsión legal” (2012: 339). En el ámbito del proceso laboral, esta teoría ha sido utilizada para resolver conflictos en materia de seguridad social, seguridad y salud en el trabajo, así como despidos discriminatorios (Hernández, 2015: 11-17).

Creemos que en el caso de los repartidores y conductores de las plataformas digitales, esta dinamización de las cargas probatorias podría manifestarse como una herramienta adicional que permita dilucidar la real naturaleza subordinada de estos servicios. Así, por ejemplo, ante la imposibilidad de un repartidor para acreditar el registro de horas laboradas o el criterio para la asignación de pedidos, la carga probatoria puede ser trasladada a las plataformas que, precisamente –como se ha visto- por el manejo de la información que poseen para la administración del negocio, son quienes en mejor condición están para probar estos hechos.

e) La actuación del principio de primacía de la realidad

Finalmente, una breve referencia al principio de primacía de la realidad como herramienta esencial recogida por nuestra legislación³⁷ y jurisprudencia³⁸ para calificar la verdadera naturaleza de los servicios prestados a través de plataformas digitales. Es de sobra conocido entre nosotros que este principio faculta y exhorta al juzgador a atribuir las consecuencias jurídicas de aquello que constata en el plano fáctico, con prescindencia de la calificación formal que las partes realicen al respecto. Debemos recordar que los “términos y condiciones del servicio” redactados y utilizados por las plataformas digitales, que son la base de las rela-

35 Según HERNÁNDEZ, se trata de una herramienta excepcional y de uso sólo para casos extremo (2015: 7). Por su parte, para PRIORI Y PÉREZ PRIETO, “el reiterado uso de la inversión dinámica de la carga probatoria debería dar lugar a una modificación legislativa en base a la experiencia” (2012: 339).

36 Al respecto véase FERRER (2019: 53 y ss.).

37 Artículo 2.2 de la Ley N° 28806 y artículo 40 de la Ley N° 27809.

38 Véase por todas la sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Exp. N° 1944-2002-AA/TC, fundamento 3.

ciones contractuales celebradas entre las partes, niegan cualquier vínculo laboral con sus repartidores o conductores, y les atribuye a estos la categoría o condición de “socios conductores”, “riders”, “repartidores independientes”, “intermediarios comerciales” o “simples mandatarios”. Frente a estas calificaciones conviene recordar también lo señalado por Neves: “(...) ante cualquier situación en que se produzca una discordancia entre lo que los sujetos dicen que ocurre y lo que efectivamente sucede, el derecho prefiere esto sobre aquello” (2016: 41). De esta manera, el principio de primacía de la realidad permite prescindir de los rótulos y analizar la verdadera naturaleza de los servicios que en la práctica se evidencia, y si en los hechos se constata la inexistente o aparente autonomía de los repartidores y conductores, el juez deberá reconocer la relación laboral entre las partes. En consecuencia, el indicado principio, de la mano con las anteriores herramientas procesales descritas en el presente artículo, opera como una llave de cierre de la facilitación probatoria de la naturaleza laboral del trabajo realizado a través de las plataformas digitales *offline*.

5. Conclusiones

- En la sociedad de la información, el uso y desarrollo permanente de las TIC nos ha llevado a la era de la digitalización y automatización, irrumpiendo nuevas formas de empleo, entre ellas el trabajo prestado a través de plataformas digitales. Estas formas de trabajo han puesto en evidencia un entorno de precariedad y la afectación de diversos derechos laborales y no propiamente laborales o de ciudadanía laboral.
- Las particularidades del trabajo prestado a través de plataformas digitales, como la aparente libertad de los repartidores y conductores para decidir cuánto y cuándo trabajan, han permitido a las plataformas construir un discurso sobre la autonomía con la que aquellos prestarían sus servicios, y mantener así una cerrada negativa a reconocerles naturaleza laboral, en lo que constituiría una nueva forma de huida del derecho del trabajo.
- Las notas típicas que acompañaron al contrato de trabajo durante mucho tiempo, como la jornada completa y continua de trabajo, o la prestación del servicio en las instalaciones de la empresa, no están presentes en el trabajo realizado a través de plataformas digitales, por lo que carecen de utilidad como indicios de laboralidad de dichos servicios.

- Esto, sin embargo, no supone que los conductores y repartidores de tales plataformas califiquen como auténticos trabajadores autónomos.
- La jurisprudencia comparada más reciente se inclina por reconocer el carácter laboral de los servicios prestados a través de plataformas *offline*. En tales casos se han acuñado una serie de “nuevos indicios de laboralidad” para corroborar que la supuesta autonomía que se predica de los conductores y repartidores, en el plano fáctico, realmente no es tal.
 - La presunción de laboralidad, como herramienta procesal de facilitación probatoria contenida en la NLPT, pone el peso de la carga probatoria en la parte demandada, siendo esta la llamada a descartar la naturaleza laboral de la relación contractual. Sin embargo, esta presunción legal, que puede resultar valiosa para tutelar el trabajo prestado por conductores y repartidores en las plataformas digitales, ha sido desdibujada por cuestionables pronunciamientos de la Corte Suprema, que exigen al demandante probar elementos adicionales a la prestación personal.
 - Frente a la insuficiencia de las presunciones legales, de manera excepcional, la teoría de las cargas probatorias dinámicas se presenta como una herramienta complementaria al juez de cara a establecer si el trabajo realizado a través de las plataformas digitales tiene o no carácter laboral.
 - Independientemente del rótulo de autonomía que las plataformas otorgan a estas nuevas formas de empleo, el principio de primacía de la realidad, plenamente asentado en nuestro ordenamiento jurídico, permite reconocer como auténticas relaciones de trabajo a aquellas situaciones que en el plano fáctico cumplen con ser prestaciones personales, remuneradas y subordinadas, como ocurre con frecuencia en el caso de diversas plataformas digitales *offline*.

6. Referencias bibliográficas

BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos (2020). El poder de dirección del empleador y las nuevas tecnologías. El Derecho del Trabajo y la Seguridad Social en época de cambios. IX Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Lima: SPDTSS.

- BOZA PRÓ, Guillermo (2020). Derecho del Trabajo, Lima: PUCP.
- BOZA PRÓ, Guillermo (2021). Prólogo del libro de Tino Vargas Raschio (2021). *El trabajo a distancia y su regulación en el Perú*. Lima: Gaceta Jurídica.
- CALDERÓN PAREDES, Cecilia. (2019). El impacto de las nuevas formas organizativas propias de la economía basada en medios tecnológicos en el mundo del trabajo. THEMIS, núm. 75.
- CORTE SUPREMA DE CALIFORNIA (2018). Sentencia en el caso Dynamex del 30 de abril de 2018, S222732.
- CORTE SUPREMA DEL REINO UNIDO (2021). Sentencia en el caso Uber BV contra Aslam y otros, del 19 de febrero de 2021, EWCA Civ 2748.
- CROVI DRUETTA, Delia (2002). Sociedad de la información y el conocimiento. Entre el optimismo y la esperanza. Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales, vol. XLV, núm. 185.
- CRUZ CAICEDO, Maritza (2020). Trabajo en línea en las plataformas digitales: Condiciones para lograr el trabajo decente. Tesis doctoral. Universidad Externado de Colombia. Doctorado en Derecho: Bogotá.
- DE LEÓN, Lorena y Nicolás PIZZO (2019). Trabajo a través de plataformas digitales. Análisis del fenómeno en Uruguay. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria
- ERMIDA URIARTE, Oscar (s/f). “La recomendación 198 sobre la relación de trabajo y su importancia para los trabajadores”. Relats. Consulta: 10 de marzo de 2021. <http://www.relats.org/documentos/EATP.TA.Ermida.pdf>
- FAJARDO MORI, Martín (2016). La Presunción de Laboralidad en la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Derecho & Sociedad, núm. 46.
- FERRER BELTRÁN, Jordi. (2019). La carga dinámica de la prueba. Entre la confusión y lo innecesario. *Contra la Carga de la prueba*. Madrid: Marcial Pons.
- GAUTHIER GUAZZONI, Gustavo (2015). El Derecho Laboral ante el reto de la economía comparida: apps, smartphones y trabajo humano. Revista Derecho del Trabajo, núm 9.

- GAUTHIER GUAZZONI, Gustavo (2016). Impacto de las nuevas tecnologías en el mundo del trabajo. XXVII Congreso: Jornadas Uruguayas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria.
- GORELLI HERNÁNDEZ, Juan (2019). *Plataformas digitales, prestación de servicios y relación de trabajo*. En QUIÑONES INFANTE, S. (coord.), *El Derecho del Trabajo en la actualidad: problemática y prospectiva*. Estudios eh homenaje a la Facultad de Derecho PUCP en su centenario. Lima: PUCP.
- HERNÁNDEZ, Manuel (2015). Carga dinámica de la prueba. El paradigma de la carga probatoria en el proceso laboral. XXVIII Congreso Nacional de Derecho Procesal. La Plata: Asociación Argentina de Derecho Procesal.
- JUZGADO DE LO SOCIAL DE BARCELONA (2020). Sentencia N° 259/2020 del 24° Juzgado Social de Barcelona, del 18 de noviembre de 2020.
- JUZGADO DE LO SOCIAL DE MADRID (2019). Sentencia N° 130/2019 del Primer Juzgado de lo Social de Madrid del 4 de abril de 2019.
- JUZGADO DE LO SOCIAL DE MADRID (2019). Sentencia N° 53/2019 del Trigésimo tercer Juzgado de lo Social de Madrid del 11 de febrero de 2019, RJ/2019/279.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO (2020). Informe final del grupo de trabajo de naturaleza temporal que tiene por objeto analizar la problemática sobre las condiciones de empleo de las personas que prestan servicios en plataformas digitales y plantear recomendaciones sobre la misma, creado mediante Resolución Ministerial N° 272-2019-TR: Lima.
- MONTERO AROCA, Juan (2011). Dos perspectivas complementarias: Derecho y carga de la prueba. En: *La prueba en el proceso civil*. Sexta edición. Navarra: Thomson Reuters.
- NEVES MUJICA, Javier (2016). *Introducción al Derecho del Trabajo*. Lima: PUCP
- OIT (2021). *World Employment and Social Outlook. The role of digital labour platforms in transforming the world of work*. Ginebra.

- PRIORI POSADA, Giovanni y Roberto PÉREZ-PRIETO DE LAS CASAS (2012). La carga de la prueba en el proceso laboral. *Ius Et Veritas*, núm. 45.
- PUNTRIANO ROSAS, César (2019). *La subordinación en las nuevas plataformas de servicios*. En QUIÑONES INFANTE, S. (coord.), *El Derecho del Trabajo en la actualidad: problemática y prospectiva*. Estudios en homenaje a la Facultad de Derecho PUCP en su centenario. Lima: PUCP.
- SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo (2003). La presunción de laboralidad: una pieza clave para el rearme institucional del derecho del trabajo en el Perú. *Laborem*, núm. 3. Lima: SPDTSS
- SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo (2020). El test de laboralidad y los trabajos de la gig economy. *Trabajo y Derecho*, núm 69.
- TODOLI SIGNES, Adrián (2015). El impacto de la “uber economy” en las relaciones laborales: los efectos de las plataformas virtuales en el contrato de trabajo. *IUSLabor* 3.
- TODOLI SIGNES, Adrián (2019). El futuro del trabajo: nuevos indicios de laboralidad aplicables a empresas digitales. *Revista de treball, economia i societat*, núm. 92.
- TRIBUNAL DE APELACIONES DE TRABAJO URUGUAYO (2020). Sentencia Definitiva N° 89/2020 del Tribunal de Apelaciones de Trabajo de Primer Turno, en el caso Queimada contra Uber, del 3 de junio de 2020.
- TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE OVIEDO (2019). Sentencia N° 1818/2019 del Tribunal Superior de Justicia de Oviedo del 25 de julio de 2019, RJ 2019/1607.
- TRIBUNAL SUPREMO ESPAÑOL (2018). Sentencia N° 81/2018 de la Tercera Sala de lo Contencioso Administrativo del 24 de enero de 2018, RJ/2017/2017.
- TRIBUNAL SUPREMO ESPAÑOL (2020). Sentencia N° 805/2020 del 25 de setiembre de 2020, RJ/2020/2924.