

LAS REDES EMPRESARIALES Y SU POSICIÓN EN LA REAL IDENTIFICACIÓN DEL EMPLEADOR EN LAS TRANSFORMACIONES EMPRESARIALES POR APLICATIVOS DIGITALES COMO RETO ANTE EL FUTURO LABORAL INMEDIATO EN EL PERÚ

JORGE LUIS MAYOR SÁNCHEZ

Abogado por la Pontificia Universidad Católica del Perú. Estudios de Maestría en Derecho Procesal por la Escuela de Postgrado de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Estudios de Maestría en Derecho con mención en Política Jurisdiccional por la Escuela de Postgrado de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Estudios de Maestría en Derecho de la Empresa con mención en Gestión Empresarial por la Escuela de Postgrado de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Diplomado en Estudios Avanzados en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social por la Universidad de Salamanca - España - D.E.A. Diplomado en Estudios Superiores en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social por la Universidad de Salamanca - España. Estudios de Doctorado en Derecho del Trabajo por la Universidad de Salamanca - España. Título de Especialista en Derecho y Política Jurisdiccional. Universidad Castilla-La Mancha de España. Diplomado en Argumentación Jurídica y Función Jurisdiccional. Universidad Castilla-La Mancha de España - Pontificia Universidad Católica del Perú.

I. INTRODUCCIÓN

El tema de la presente investigación se enmarca dentro de la problemática que actualmente enfrenta el derecho laboral, peruano para analizar la situación de la abierta desprotección y la falta de regulación normativa nacional de los denominados colaboradores por aplicativos o Apps más conocidos como riders o deliverys en el marco normativo de los sistemas de relaciones laborales de nuestro país.

En los últimos lustros se ha comprobado el interés progresivo por lo que ocurre con mucha velocidad y destreza en el mundo del derecho laboral global de cómo se están produciendo y se están desarrollando en la actualidad los nuevos procesos productivos como es el uso y el empleo de las Apps o aplicativos por telefonía celular o móvil para dinamizar la fase final de todo el proceso de comercialización, la venta individual o colectiva y la posterior entrega de bienes o productos a través de los denominados riders que forman parte gravitante de todas y cada una de las nuevas redes empresariales; pero con la salvedad de que no cuentan con ninguna relación formal que determine su ajenidad o en procura de su reconocimiento inmediato de sus derechos laborales básicos en el escenario individual como en el colectivo.

Nos proponemos con la presente investigación determinar la problemática de la existencia de una relación laboral entre la empresa para la cual realizan actividades de reparto o de delivery incluidas las que trabajan por aplicativos Apps, donde es necesario modificar la actitud y el accionar de las empresas centradas en el tipo o modelo de negocio de la empresa clásica o tradicional y su migración progresiva hacia la neotransformación de sus procesos productivos que alteran los tradicionales ciclos económicos-socio-laborales lo que conduce a una redefinición de la clásica distribución

comercial hacia el consumidor final o potencial usuario en el mundo de las redes empresariales en nuestro país hoy en día.

Asimismo; determinar que a raíz de ello hoy en día las redes de empresas están empezando a sufrir una serie de cambios drásticos y vertiginosos al mismo tiempo muy radicales en sus tradicionales estructuras comerciales debido a su uso cada vez más expansivo en el ámbito empresarial y negocial de los aplicativos de entrega o reparto de bienes y productos en el mercado de trabajo de nuestro país. El uso de las plataformas digitales ha desbordado con creces todas las expectativas propias del uso de las denominadas, adecuadas y conocidas tecnologías de la información y de la comunicación para lograr con ellas no solo alcanzar el éxito o un excelente resultado económico muy favorable dentro de un plazo de tiempo muy perentorio sin que exista de intermedio de manera tangible una empresa física regular a dónde acudir para obtener un servicio porque todo el desarrollo empresarial girara en torno a una plataforma virtual o digital.

Todo ello acarrea el nacimiento de una serie de problemas de índole legales que hasta la fecha no han sido regulados todavía en la mayor parte de los países del mundo; y al mismo tiempo no han sido resueltos y menos abordados seriamente por parte del actual mercado de trabajo peruano como es la regulación de las actividades laborales a través de los hoy denominados repartidores por aplicativos o Apps o los ya conocidos clásicos riders que se incorporan al eslabón o a la cadena productiva de un negocio a través de las redes de empresas en correlato con las nuevas técnicas de mercadeo muchas de ellas ajenas al mundo oficial del derecho del trabajo, y que van más hacia el lado del derecho empresarial que los cobija y no los considera desde un inicio como parte de una relación de trabajo al interior de las empresas digitales sino como parte del costo del proceso operacional.

Dicho de otra manera; que no siendo considerado como una suerte o especie de relación de trabajo al no estar debidamente normado y regulado en el ordenamiento jurídico peruano. Lo cual interactúa desde su actividad económica con otros agentes económicos – laborales que sí lo son; y que si se constituyen como tales tanto en el mercado formal como informal

de trabajo en el Perú. Produciéndose incluso comportamientos informales por parte de las empresas legalmente constituidas como formales ante la Autoridad Administrativa Tributaria y aún más ante la misma Autoridad Administrativa de Trabajo.

Ahora bien lo que no sabemos al investigar el presente tema son las respuestas a devenir acerca de cuál es el comportamiento que asumen los empleadores inmersos en este tipo de tejidos empresariales conocidos como las redes empresariales por lo difícil que resulta determinar o identificar quien es actualmente el real, único y verdadero empleador en toda esta telaraña empresarial denominada redes de empresas como reto ante un futuro laboral inmediato en torno al sistema normativo de relaciones de trabajo de nuestro país. Para ello se recurrirá a las recientes investigaciones que sobre el tema se han estado realizando de manera académica a nivel internacional; dado que; a nivel nacional el nivel de investigación es aún muy precario. Empezando por analizar la titularidad de quien es el actual y real empleador como objeto o parte del presente estudio.

Algunos estudiosos de este problema lo analizan a cabalidad tales como SANGUINETI, W., VIVERO. J.: *“La posibilidad de imputación plural de la titularidad de la posición patronal dentro del contrato de trabajo parecería venir negada desde un inicio tratándose de los sistemas de colaboración entre empresarios que asumen la estructura de una red”* (2018, p. 120).

Por último; que se puede hacer desde el lado del derecho del trabajo para regular a estas tecnologías algorítmicas que agrupan en una misma plataforma digital o un aplicativo o App a millones de usuarios de todo el orbe con una misma peculiar característica masificar el proceso de consumo hacia un consumidor final a gran escala en el menor tiempo posible de entrega desde que efectúa su pedido, lo recibe, lo paga y lo cancela sacándole la vuelta tecnológicamente al derecho del trabajo con sólo un dispositivo celular o móvil sin que le asista ningún derecho menos un vínculo laboral o contrario a las características de un contrato de trabajo o a quien entrega el bien o el producto al destinatario final de dicho consumo.

II. LAS REDES EMPRESARIALES POR APLICATIVOS Y LA ESTRUCTURA DEL CONTRATO DE TRABAJO

Empezamos formulándonos la siguiente pregunta de investigación: ¿Por qué es imprescindible y necesario en la actualidad contar con una regulación y una normatividad laboral por parte del derecho del trabajo peruano con respecto a derechos, deberes y obligaciones que les asisten a los trabajadores riders o por delivery para lograr la identificación de la existencia de una relación de trabajo y determinar quién es el real, verdadero y único empleador al interior de las denominadas redes de empresa por aplicativos o Apps en el Perú?

Procedemos por consiguiente a cimentar la presente investigación en base a la formulación de una serie de justificaciones que procedemos a detallar a continuación:

- a) Dado que; en la presente ponencia y análisis jurídico daremos un enfoque económico de carácter laboral y al mismo tiempo de corte liberal acerca del tratamiento que se le da en la actualidad a las redes empresariales para enfocar los diferentes aspectos que con el correr de los años y las últimas décadas han dado y hecho hincapié a que sea la casuística la que resuelva los diferentes problemas suscitados por el uso y empleo de esta nueva forma de organización empresarial que conlleva en nuestros días acerca de la situación interna que viven todas y cada una de las redes empresariales y su entorno productivo en la adecuada posición que los conduzca hacia la búsqueda e identificación de la real, única y la verdadera posición del empleador al interior de lo que se denomina el contrato de trabajo en virtud de las actuales transformaciones empresariales en el ámbito del uso de los aplicativos o Apps en las actividades de trabajo en el Perú.
- b) Al mismo tiempo el funcionamiento integrado de dos o más empresas en torno a un proyecto empresarial compartido es capaz de generar, antes que nada, según se constata entonces, una serie de necesidades comunes entre las partes, cuya atención puede requerir la puesta en práctica de un abanico de fórmulas

singulares de desarrollo de la prestación laboral y articulación de los habituales poderes empresariales, las cuales terminan por afectar al reparto tradicional de roles al interior de las empresas entre las partes contratantes del o de un contrato de trabajo y en particular a la posición que se ocupa dentro del mismo escenario el empleador o empresario y también cada uno de los trabajadores con el uso de los nuevos aplicativos digitales o Apps como medios de trabajo.

Todo esos nuevos procesos productivos conducían hacia la fragmentación de los procesos productivos está en juego una serie de prestaciones parciales desarrolladas por sujetos formalmente independientes en las redes de empresas; pero conectados desde el punto de vista económico, con dependencia laboral y funcional, los cuales despliegan también una influencia indiscutible, aunque no univoca, tanto sobre sus decisiones en materia de empleo, como sobre el marco de derechos y obligaciones de carácter individual y colectivo de cada uno de los trabajadores a ellos debidamente aunados y por consiguiente asociados dentro de esta variopinta relación intra e interempresarial llamada en la actualidad *delivery* o *riders*.

La promoción de la ocupación y el empleo, el desarrollo de la profesionalidad de los trabajadores en el contexto laboral, el enriquecimiento de los contenidos progresivos de la continua prestación laboral e incluso la mejora de los salarios y las remuneraciones percibidas y perceptibles, de un lado, o el incremento de los riesgos inminentes e inherentes al desarrollo de la continua, respectiva y reciproca prestación laboral, la búsqueda de una serie de ventajas competitivas y comparativas basadas en la extensión de la precariedad y los continuos bajos salarios recibidos y percibidos, con elusión en su caso de los marcos nacionales de la a veces rígida regulación laboral, y la reducción del impacto armonizador y reequilibrador de los instrumentos de tutela laboral y protección individual, a escala grupal y colectiva de la relación colectiva de trabajo a través de las Apps, los *riders* y las empresas que hacen uso de dichos aplicativos digitales y los consumidores o usuarios que también de manera asidua hacen uso y empleo de una App.

De otro lado, se cuentan aquí, dependiendo de las situaciones y las posibilidades de recurrir a estas fórmulas de estructuración o reestructuración continuos y cíclicos de los entornos económicos y de los procesos productivos a través de las plataformas digitales. No es de extrañar por ello que estas sean objeto de las más disímiles valoraciones iuseconómicas en un mercado de trabajo cada vez más dinámico, cambiante, evolutivo y nada estático por no decir hasta complejo; pero; sobre todo de enormes valoraciones empresariales de carácter ius-económico-laboral en donde los agentes empresariales participantes juegan un rol importante y en donde la figura del actual y real empleador es inherente, eminente y trascendental a los sistemas económicos de relaciones de trabajo de las redes de empresas que hoy imperan en todo el orbe y de los cuales nuestro país no es nada ajeno en la actualidad; dado que; la situación de los riders se ha agravado cada vez más sobre todo en una situación como la del SARS-COV-2 que asola a nuestro país.

Nos formulamos en la presente ponencia acerca de sí las actuales estructuras productivas de las redes de empresas contribuyen con la adecuada identificación del real empleador de los denominados trabajadores por aplicativos al interior del escenario y del desarrollo de una economía colaborativa por plataformas digitales o aplicativos Apps.

Al mismo tiempo nos preguntamos si es necesario en la actualidad dilucidar los alcances del ámbito laboral que giran en torno a las denominadas redes de empresa porque la actual fragilidad laboral de los sistemas productivos han estado alterando el funcionamiento de los modernos mercados empresariales durante los últimos años los cuales han dado origen a una serie de situaciones que han transformado progresivamente todos los sistemas productivos de manera radical y absoluta y que en su momento han cambiado el actual escenario y panorama laboral que conocemos hasta hoy en día, lo que ha determinado que los gobiernos del mundo se hayan visto desbordados masivamente y en la necesidad de implementar varias medidas de carácter socio laboral acorde con la primacía de la realidad propia del ámbito del derecho del trabajo.

Lo que significa sobre todo que con la finalidad de encarar el funcionamiento moderno, continuo y versátil del mercado de trabajo evitando con ello que el normal desarrollo de la actividad empresarial lleve consigo situaciones que puedan devenir en que los entretejidos económicos-socio-laborales de las denominadas redes empresariales o redes de empresa que pueden caer en graves excesos durante su progresivo ejercicio empresarial ocasionando con ello la aparición o la gesta de un excesivo sin número de fraudes y elusiones a las actuales leyes laborales vigentes en una serie de países entre los cuales se encuentra actualmente el Perú.

Por otra parte; en pro de identificar la situación real y la posición que ocupa el empleador al interior de dichas redes de empresas por aplicativos muchas de ellas eslabonadas, concatenadas y al mismo tiempo inmersas en una relación con otras redes negociales empresariales y encadenadas con estas últimas en procura de lograr el denominado éxito empresarial y no solo la distorsión, elusión y fraude de los derechos de cada uno de los trabajadores mal llamados actualmente colaboradores en el ámbito laboral como ha ido sucediendo hasta ahora en el mundo laboral de los denominados riders.

El concepto de red empresarial consiste en el uso de instrumentos de desarrollo empresarial, con la finalidad de ubicar a individuos que tienen necesidades comerciales parecidas, idénticas, simultaneas e iguales entre sí y que comparten y se disputan entre si el irreal mercado de trabajo de plataformas digitales y su expresión concreta en una App.

Internamente, la fórmula de construcción de estos procedimientos empresariales y su respectivo funcionamiento integrado conllevan a desentrañar la práctica tradicional de uno de los elementos inherentes de toda la relación de trabajo completamente negados por las empresas digitales o Apps que trabajan en el Perú y resolver una serie de problemas en el mundo de los negocios como lo que sucede actualmente con los denominados riders palabra o denominación que goza del uso lingüístico del actual eufemismo laboral para denominar así a los colaboradores que trabajan por aplicativos como Uber, Glovo o Rappi.

Las otras actuales plataformas digitales como Facebook Instagram, YouTube, Yahoo, Twitter, Skype y Google podrían ayudar y también sirven actualmente para contribuir progresivamente a virtualizar una organización empresarial y a conectarse sucesivamente con sus potenciales clientes en sus largas iniciativas por lograr la fidelización inmediata y procurar la ampliación de la cartera de clientes para mejorar los procesos de desarrollo de sus negocios y de sus respectivas operaciones comerciales haciendo de ellas una adecuada ordenación de los tiempos de trabajo hasta su completo traslado hacia los novedosos aplicativos o Apps.

Todo ello nos conduce a cuestionarnos sí, dentro de las relaciones al interior de las redes empresas con sus competidores directos en el mercado del uso de plataformas digitales o aplicativos móviles dentro del mundo del derecho del trabajo, así como las que se establecen con sus respectivos proveedores de Apps y sus mal llamados colaboradores se puede determinar en este último caso la existencia de una correcta forma de empleo encubierta, vulnerable tan oscilante y al mismo tiempo volátil en el marco normativo de los sistemas de relaciones laborales en el Perú.

Debemos tener en cuenta que en una economía laboral completamente globalizada y como parte de los componentes de las redes empresariales que las integran nos impulsan a construir en el Perú el concepto del autónomo o de la autonomía digital o del trabajador digital en relación al uso y empleo de aplicativos móviles o Apps como una de las herramientas de trabajo que nos permita dilucidar una relación abierta de dependencia laboral entre la parte empleadora y la parte trabajadora. Mientras tanto nos cabe la gran duda de que hacemos con ellos mientras tanto en este limbo laboral.

Sin embargo; el uso de las plataforma digitales cómo modelo de negocio de las empresas y sus atributos han evolucionado hacia el uso cada vez masivo del delivery lo cual produce un serio debate que nos conduce a determinar si los riders o repartidores o como las empresas opten por llamarlos son trabajadores eminentemente dependientes y que deben estar en la planilla directa de la empresa que administra la plataforma digital App o de la empresa usuaria de la misma App como parte del desarrollo de la

economía colaborativa en el Perú; y por el cual se intercambian una serie de bienes y servicios haciendo un uso normal de la tecnología digital que conduce muchas veces de forma directa y abierta al fraude y a la elusión de la legislación laboral en nuestro país.

De otro lado; nuestro objetivo principal y central de esta ponencia es analizar y determinar porque las empresas por aplicativos más conocidas como Apps miran exclusivamente sus potenciales beneficios empresariales, hasta las decididas posturas y enfáticas posiciones negativas que menoscaban, niegan o restringen los derechos esenciales de carácter laboral de los trabajadores en esta nueva modalidad de empleo como parte de la irrupción de la tecnología en el mercado de trabajo, que prestan atención sobre todo a las consecuencias adversas a su empleo porque se le utiliza y emplea con habitualidad; pero negando con ello sistemáticamente su vínculo cercano con el mundo del derecho del trabajo peruano y mundial.

Lo cierto es que, con todo, el uso lógico, lícito y legítimo, por tanto, de las redes empresariales y el empleo de las plataformas digitales son capaces de evolucionar con el fin de desplegar efectos tanto de uno como de otro tipo sobre todo de manera elusiva o fraudulenta a la precaria e inexistente legislación laboral que de manera tenue los podría amparar. O incluso de ambos a la vez de manera simultánea. Siendo, por tanto, el desafío actual que encara y hace al mismo tiempo una afrenta al derecho del trabajo y del ordenamiento laboral peruano y global el de llevar a las redes empresariales y de derecho del trabajo hacia un escenario de tratamiento de las relaciones de trabajo en el marco del sistema normativo de las relaciones labores empresariales para que estas se desarrollen en su seno y que sin poner trabas injustificadas en su interior y ulterior funcionamiento que contribuyan a potenciar a los primeros; pero a la vez desalentar la consecución de los segundos como parte del desarrollo laboral inmediato que los une y los vincula.

Por consiguiente; en la presente ponencia verificamos como un enfoque económico de carácter eminentemente laboral y al mismo tiempo de corte liberal acerca del tratamiento que se le da en la actualidad a las cada vez más conocidas redes empresariales para analizar los diferentes

aspectos que con el correr de los años y que en las últimas décadas han dado y hecho hincapié a que sea la casuística de los juzgados y tribunales de trabajo las que resuelvan los diferentes problemas suscitados por el uso y empleo de esta nueva forma de organización empresarial que conlleva en nuestros días de cerca la grave y dura situación interna en la que viven todas y cada una de las redes empresariales ajenas con el uso de los aplicativos digitales o Apps a la legislación laboral que las tolera.

De ahí que; ni siquiera a la fecha nuestra comunidad de especialistas en derecho del trabajo se haya tomado el tiempo suficiente de estudiarla o investigarla con la debida profesionalidad para posteriormente buscar normarla y regularla con creces y; por otro lado; analizar su entorno con respecto a la adecuada posición que ocupan en la búsqueda e identificación de la real y verdadera posición del empleador por aplicativos al interior de lo que se denomina el contrato de trabajo como parte de las transformaciones empresariales en las redes de empresa y en particular a la ubicación que estas ostentan dentro del escenario tanto de la posición del empleador como la que realizan los denominados colaboradores que no son otra cosa que trabajadores a ciencia cierta durante la evolución de las respectivas prestaciones laborales y la articulación de los habituales poderes empresariales en esta cada vez más presente y compleja evolución de la economía colaborativa que nos invade a lo largo del presente siglo XXI.

Tenemos por ello una serie de objetivos específicos que queremos alcanzar en la presente ponencia:

Un primer objetivo es establecer el hecho de que en los últimos años hayan podido recrearse dentro de nuestra problemática laboral una situación como la de los riders acéfala en materia jurídica muchas veces de manera confusa, dudosa e incluso evasiva y por no decir nula frente a las repercusiones laborales de estos actuales fenómenos denominados redes empresariales.

Un segundo objetivo es la continua, progresiva y permanente colaboración en pro de la búsqueda del real empleador en lo que se ha dado por denominar en el nuevo lenguaje laboral como se le denomina al

arraigo progresivo de las plataformas digitales o Apps a través de las redes empresariales.

Un tercer objetivo final es la respuesta, inusitada por lo que a su amplitud y pluralidad de manifestaciones se refiere respecto de lo ocurrido en otros contextos y ordenamientos jurídicos en el plano laboral y económico en los que en sí tiene su origen y al mismo tiempo un mayor desarrollo y en el mismo momento un ritmo económico-laboral de mayor evolución empresarial en el uso de los aplicativos digitales o Apps con fines comerciales y empresariales.

Ahora no es de extrañar por ello que todo esto sea objeto de las más disímiles valoraciones iuseconómicas en un mercado de trabajo tanto a nivel global como peruano cada vez más cambiante y para nada estático; pero, sobre todo de enormes valoraciones empresariales de carácter económico-socio-laboral a los que añadiría incluso antropológicos, sociológicos, psicológicos y hasta con un contenido que incide sobre un aspecto a considerar como lo es la migración laboral como parte de la fuerza de trabajo en donde los agentes participantes a la fecha mal llamados colaboradores juegan un rol cada vez más activo e importante y en donde la figura del empleador en las redes de empresas por aplicativos es inherente y trascendental al interior del marco del sistema normativo de relaciones laborales tanto a nivel mundial como las que se conjugan en el ámbito normativo laboral de nuestro propio país que no responden de manera inmediata a las reales necesidades de los trabajadores por aplicativos y a los avances de la tecnología en el escenario del trabajo en el Perú.

Por lo tanto; el análisis de las redes empresariales por aplicativos y la estructura del contrato de trabajo nos ha conducido al desarrollo de la presente investigación sobre los aspectos laborales de las redes empresariales y su posición en la real identificación del empleador en las transformaciones empresariales por aplicativos como reto ante el futuro laboral inmediato en el Perú lo cual se enfrenta a una dura situación y es que a nivel de la doctrina nacional no existe una exhaustiva o profusa investigación sobre el presente tema; por lo cual; se debe de recurrir a las investigaciones realizadas y efectuadas en la doctrina comparada para poder tener un

conocimiento actual y adecuado de esta nueva problemática laboral que afecta a los denominados riders en nuestro país.

III. LOS RETOS Y LAS VENTAJAS DE LAS REDES EMPRESARIALES EN UNA ECONOMÍA DISRUPTIVA, GLOBALIZADA Y SU IMPRONTA EN EL MERCADO DE TRABAJO PERUANO POR APLICATIVOS DIGITALES

Dada las circunstancias y con la finalidad de explicar de manera adecuada la problemática que se aborda y plantea en el marco investigativo este se iniciara analizando y describiendo el problema que es objeto de la presente ponencia. Para empezar hoy en día las redes de empresas están empezando a sufrir una serie de cambios vertiginosos y al mismo tiempo demasiado radicales debido a su uso expansivo en el ámbito empresarial y comercial en el mercado de trabajo de nuestro país de las plataformas digitales las cuales han desbordado con creces todas las expectativas del uso actual y moderno de las clásicas tecnologías de la información y de la comunicación para lograr a corto plazo unos excelentes éxitos y resultados económicos a lo largo de un intervalo de tiempo sin que exista de manera tangible una empresa física a dónde acudir directamente para obtener un bien, producto o servicio porque todo el desarrollo empresarial gira en torno a una plataforma virtual o digital acarreado con ello el nacimiento de una serie de problemas legales que hasta la fecha no han sido todavía regulados en la mayor parte de los países del mundo.

Al mismo tiempo toda esta problemática no ha sido resuelta todavía en el mercado de trabajo peruano como es la regulación paulatina de las actividades laborales propias de la economía colaborativa que se gestan en nueva forma de concebir estas nuevas redes empresariales que no consideran desde un inicio como parte de una relación de trabajo al interior de una empresa digital u on line; y que no siendo considerado como una especie de trabajo interactúa desde su actividad económica itinerante con otros agentes económicos-socio-laborales que sí lo son y que si se constituyen en el plano laboral como tales.

Al contrario; lo que no sabemos al investigar el presente tema es cuál es el comportamiento que asumen los empleadores en todo el orbe

y en especial en el Perú por lo difícil que resulta necesario determinar o identificar quien es actualmente el real, único y verdadero empleador en toda esta telaraña empresarial denominada hoy en día redes empresariales por aplicativos en el escenario de una economía colaborativa como reto ante un futuro laboral inmediato en el arquetipo propio de los sistemas normativos de relaciones de trabajo actualmente vigentes en nuestro país.

Lamentablemente en el Perú el nivel de investigación académica o su tratamiento jurídico es desde escaso hasta completamente nulo en materia normativa o regulatoria de parte del derecho laboral de nuestro país; dado que; no existe ninguna norma taxativa expedida oficialmente por la Autoridad Administrativa de Trabajo o el mismo legislador nacional no se ha preocupado en dar una solución al problema que padecen y sufren los denominados riders a nivel nacional.

Por lo que; conviene enfatizar que las redes empresariales son un moderno desafío que actual y radicalmente modifica la clásica estructura del derecho laboral empresarial en todo el mundo en nuestros días; y que es muy aprovechado por los creadores o diseñadores de estas nuevas plataformas digitales para desregularizar hasta el máximo el nivel de la contratación laboral que se podría suponer en nombre de la preconizada economía laboral y en la libertad de contratación en torno a una economía de mercado que forma parte de una serie de conglomerados empresariales en los que ni siquiera se discute la calidad del contrato celebrado entre las partes.

Dicho sea de paso; para saber sí; este se encuentra o recae plenamente en el escenario del derecho civil con plena y absoluta libertad de contratación entre las partes para celebrarlo, suscribirlo y eximirlo de cualquier tipo de relación laboral al interior de las empresas de plataformas digitales o Apps y minimizar con ello todo tipo de posibles responsabilidades de carácter civil, penal o administrativo e incluso de beneficios sociales o laborales; así como; en los casos en que puedan producirse una serie de accidentes durante la prestación del servicio sin la meticulosa prevención de cualquier tipo de posible siniestro de trabajo que inicialmente no solo se pudo prever sino incluso hacer todo lo posible para poder evitarlo de manera anticipada.

Por otro lado; en muchos casos las empresas por aplicativos digitales o Apps no tienen ni siquiera una modesta oficina física donde poder ser ubicados o contactados en los diversos países del mundo en los que prestan sus servicios como es el caso del Perú en donde operan por no decir trabajan sin un representante local oficial y plenamente identificado de manera expresa con rango legal para hacer frente a los requerimientos administrativos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo e inspectivos de parte de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral y en su momento judiciales de las autoridades de nuestro país, dejando todo ello en el plano del derecho de la empresa para actuar con libertad económica y de manera irrestricta y; por consiguiente; al mismo tiempo con la abierta salvedad que consiste en la medida de lo posible para burlar por completo toda la legislación laboral de por medio contenida en el derecho de nuestro país escapando así del férreo y estricto control del derecho laboral que los ignora y no los contempla por completo; pero si encuentran cabida al amparo en el ámbito del derecho empresarial peruano.

Por consiguiente; se puede afirmar que las normas laborales del país mantienen una vista ciega durante la fragmentación progresiva de estos procesos productivos gracias al uso cada vez más frecuente e inmediato de las cada vez más reconocidas y actuales tecnologías de la información y de la comunicación plasmadas en las denominadas plataformas digitales en las cuales se observa y se aprecia de una manera cada vez indiscutible su tenaz presencia sobre las decisiones tanto de la forma como de la completa ejecución del servicio por aplicativos desde un inicio cuando se efectúa la solicitud de un pedido hasta la entrega final del mismo.

Como consecuencia de lo anterior; en otros escenarios cercanos estas redes de empresa se refugian al amparo del derecho mercantil de manera absoluta y directa para denotar que nos encontramos frente a un simple arrendamiento de servicios sin que exista de por medio ningún atisbo remoto de rasgo de laboralidad desde su propio punto de vista en la que no existen trabajadores sino tan solo meramente unos simples colaboradores en la relación prestacional que existe de por medio entre las partes.

Tal como lo manifiestan los investigadores SANGUINETI, W., Viveiro, J.: “*Estos son los dilemas que emergen de la confrontación entre el nuevo modelo productivo y los esquemas tradicionales que han presidido hasta el momento la respuesta del ordenamiento jurídico-laboral a la colaboración entre empresarios*” (2018, p. 12 - XV). Hablamos de empresas, de las actuales plataformas digitales globales como Uber, Glovo y Rappid en las cuales no se observa ningún tipo de derechos de naturaleza individual menos grupal, sindical o colectiva contribuyendo con ello de manera directa e inmediata a la precarización del sistema normativo de relaciones laborales en el Perú.

Dicho sea de paso, se observa que; todo ello nos conduce a pensar en un empleador itinerante al igual que nómada y de una serie de trabajadores con una alta tasa de rotación a nivel de la contratación que ni siquiera es de carácter verbal y menos con la debida formalidad escrita sino meramente de carácter virtual o digital mientras se enajena repetitivamente la fuerza de trabajo en una relación que en la práctica es completamente tolerada y aceptada; pero menos regulada legalmente en la forma debida acorde al derecho y a las leyes laborales de nuestro país.

Ciertamente, la idea progresiva es conducir a las redes empresariales hacia la búsqueda en su interior del real, verdadero, único y real empleador en una suerte de deslocalización del trabajo al interior de la organización de las empresas que emplean las plataformas digitales con una numerosa planilla de trabajadores cuyas remuneraciones en la práctica para ellas no lo son o que constituyen simplemente una serie de reiterados abonos o desembolsos en los que no existen aplicación alguna de la norma laboral peruana la cual ni siquiera lo contempla legalmente o mucho menos lo ampara.

Sin embargo; la realidad ha demostrado de manera evidente que lo son porque constituyen su fuerza esencial de trabajo; dado que; son repartidores que ponen la disposición de su energía laborativa cada día a favor de dichas empresas que los emplean exclusivamente para sus actividades de reparto por todas las ciudades o rincones del país a partir de estos novedosos aplicativos móviles instalados en sus respectivos teléfonos celulares tanto de los usuarios y clientes como de los respectivos repartidores de

las precitadas empresas dedicadas al naciente negocio de la prestación de servicios para la entrega de los bienes y productos a través de los denominados aplicativos móviles, plataformas digitales o Apps.

Por el contrario; tenemos que entender que el modelo de negocio de estas plataformas digitales por aplicativos móviles o Apps es construirse sobre la base del binomio capital-trabajo y realizar un parangón con las denominadas empresas tradicionales. Estas plataformas digitales se caracterizan por basar su estructura, niveles y modelo de negocio de manera actuarial, contable, económica y financiera al contar oficialmente tan solo con muy pocos trabajadores, lo que conlleva como objetivo principal del presente modelo negocial es lograr a toda costa la máxima reducción de los costos laborales de funcionamiento e incluido el descuelgue salarial para poder competir en cuestión de segundos en la captación masiva e inmediata de cientos por no decir miles de clientes que solicitan la provisión y entrega inmediata de un bien o producto.

Partimos que ante la elusión progresiva y fraudulenta de dichas empresas que cimientan su modelo de negocio en plataformas digitales a las mínimas normas laborales de cualquier país y en particular a las peruanas; y que escapan o que son ajenas al sistema tradicional de la contratación nacional debidamente reguladas en el Perú contemplado a través del régimen laboral que pertenece al régimen de la actividad privada positivizados en el texto del Decreto Legislativo N.º 728 y que se encuentran como empresas por aplicativos arraigadas, diseminadas y esparcidas por completo desde hace varios años atrás cómo la forma de trabajo que han optado las empresas de reparto en el mercado peruano.

Todo ello lo contemplan muy bien los autores como SANGUINETI, W., Vivero, J.: *“Son pocos los estudios que afrontan el examen del impacto sobre el Derecho del Trabajo de los cambios económicos, tecnológicos y productivos operados en la última etapa que no parten de poner de manifiesto la crónica —y hasta pudiera decirse que patológica— falta de adaptación de estas estructuras a las exigencias que de los mismos se derivan”* (2019, p. 20 XXI). Estas redes empresariales generan actividades económicas que escapan actualmente a todo nivel de control dentro de las estructuras y transformaciones del

sistema tradicional de relaciones laborales y del mercado de trabajo peruano porque no sabemos si estamos ante una relación formal de empleo porque no está a la fecha formalmente regulada y menos normada.

Como resultado de lo anterior; al contrario es una situación de cuasiprestación laboral; una suerte de telesubordinación a distancia que cala más bien en un supuesto de parasubordinación de la relación laboral completamente distorsionada de manera agreste a través de los mecanismos empresariales para causar fraudes y socavar las bases y los cimientos de los sistemas de contratación laboral empresarial ocultando con sus habituales y normales prácticas diarias y cotidianas el contenido real encubierto de un verdadero contrato de trabajo en donde se corroboran la existencia los tres elementos básicos y esenciales de toda relación laboral:

En primer lugar la prestación personal de servicios, en segundo lugar, la remuneración y en tercer la subordinación siendo este último el rasgo más relevante en este caso para determinar la vinculación que les asiste de manera directa con solo recibir cualquiera de estos jóvenes o suerte de cuasitrabajadores o en calidad de parasubordinados en sus respectivos teléfonos celulares una oportuna orden de servicio o de un pedido sobre que producto se debe de recoger y acerca de su respectivo pago y a hacia donde debe ser inmediatamente entregado, el lugar o a la dirección del solicitante con esta práctica habitual o acción inicial está por demás probada e incoada la existencia de un vínculo laboral que las empresas por aplicativos móviles se decantan o se desbordan directamente en conducir hasta el escenario del marco legal propio del derecho mercantil o simplemente que sean estas prestaciones las que encajen o en las que se ajusten en una simple y trivial relación civil de locación de servicios alejándolo y desarraigándola por completo de toda la desprovista sombra de cobertura de la legislación laboral peruana que los pueda en su momento tutelar o cobijar.

Así pues; en el caso de la siniestralidad laboral a consecuencia de una serie de accidentes de trabajo durante la travesía o el proceso del recojo y entrega de los respectivos pedidos los mismos que pueden conllevar a ocasionar desde simples contusiones leves hasta derivar en accidentes graves o muy graves que puedan conllevar a causar incluso la muerte del

repartidor en pleno proceso de tránsito para realizar la entrega del pedido en cuestión de minutos y con posterioridad a la misma sin contar muchas veces con el debido equipo de protección personal – EPP -.

Ni siquiera; pueden contar con el acceso mínimo a la seguridad social o de manera contributiva para proceder a aportar de forma previsio-
nal como cotizantes y aportantes, a las prestaciones de salud o sanitarias a pesar de contar con una jornada de trabajo no solo intensiva, sino extendida y extenuante en la cual no existe una franja horaria menos un horario de trabajo máximo durante el día pudiendo estar ellos a disposición y a merced laboral de su eventual, potencial o real empleador por más de ocho, diez o doce horas de trabajo al día que comprenden de lunes a domingo sin descanso alguno de un día de por medio entre semana; por lo tanto; sin una jornada de trabajo definida o menos pensar en gozar y disfrutar de ciertos beneficios tales como vacaciones, gratificaciones, compensación por tiempo de servicios, bonificaciones e incluso hasta recibir utilidades.

IV. LAS REDES DE EMPRESA POR APLICATIVOS Y SU INCIDENCIA EN EL MARCO DEL SISTEMA NORMATIVO DE LAS RELACIONES LABORALES EN EL PERÚ COMO PARTE Y OBJETO DE SU ESTRUCTURA EMPRESARIAL

En definitiva; todo se encuentra diseñado para subordinados, pensado y planificado para poder vincular a un rider a la premisa o axioma de su modelo de negocio a través de una plataforma digital o App y que consiste en ocultar en todo momento quien es el real empleador sin dilucidar ni siquiera una clara responsabilidad absoluta de todos ellos de manera virtual y en el peor de los casos como redes de empresa de manera física o material.

La acuciosa definición abordada en el párrafo anterior la realizan autores como GÓMEZ-ÁLVAREZ, R.; PATIÑO, D. & Plaza, J.: *“El proceso de adaptación precisa un conocimiento profundo de los cambios que está produciendo la digitalización de la sociedad, así como anticipar las dinámicas que pueda ocasionar para adaptar los sistemas tradicionales al modelo actual”* (2018, p. 43).

Con todo, se observa que, es necesario para ello desgarrar el inusual velo laborativo para buscar, ubicar y desvelar ese tejido societario, mercantil o empresarial para encontrar la existencia de signos distintivos o rasgos sintomáticos ocultos al interior de una contratación laboral oculta entre las partes completamente tergiversadas ya que de manera escrita o verbal no las hay. Sino una contratación laboral virtual y digital que ahora en el Perú debe ser debidamente plasmado a través de un debido análisis regulatorio en el mercado trabajo nacional sin afán intervencionista alguno; pero con la finalidad de proteger a estas personas vinculadas en situaciones de cuasiempleo que laboran; pero que carecen de algún tipo de prestación social, previsional o sanitaria porque la prestación económica; es decir; su remuneración si la reciben por completo o la perciben conforme al mayor número de repartos realizados de manera cuantitativa y a destajo de manera mercantil.

En la actualidad cobra mucha importancia enfatizar que en toda esta situación en donde nos encontramos al interior o exterior con una cadena de suministro de la prestación hacia el verdadero empleador que gestiona una empresa; y que de manera manifiesta desde un inicio manifiesta en absoluto no contar con dicho personal de trabajadores en la planilla digital o en algún soporte magnético de la empresa porque podría darse la ingrata sorpresa de que esta última planilla ni siquiera existe de forma improvisada y todo ello está concentrado únicamente en la contabilidad de la empresa que lo registra como simples gastos operativos de la empresa para su normal y habitual funcionamiento en algún determinado rubro económico, productivo o asiento contable; pero nunca considerado como pago por el concepto de remuneraciones.

Conviene pues, dedicar un poco al análisis de la fórmula de construcción de estos procedimientos empresariales y su respectivo funcionamiento integrado que conllevan a desentrañar en la práctica el contenido de los elementos básicos de toda la relación de trabajo completamente negados por las empresas digitales o Apps que trabajan libremente en el Perú a través de las denominadas redes empresariales como es el poder del empleador o su respectivo poder de dirección y su enfoque en el poder de las redes em-

presariales digitales lo cual deja en evidencia abierta que nuestra legislación laboral empresarial poco ha hecho a la fecha por regular o legislar dichas formas de trabajo en el país con una absoluta tasa de informalidad laboral que supera ya con creces la descomunal y abierta cifra de más allá del ratio estadístico del 70% de la población económicamente activa que en una era post covid-19 se incrementara en un porcentaje aún cada vez mayor.

Cabe suponer que; todo esto acarrea una suerte o especie de violencia económica contra dichos trabajadores denominados de manera eufemística colaboradores no solamente desde su acceso para prestar dicho servicio sino durante la realización y continuación del servicio durante toda la travesía que dura el reparto hasta la conclusión del mismo; pero que sucede con la salida de dicho personal de la plataforma digital App en el fenómeno de la uberización, glovización e incluso rapidización de estas novísimas empresas digitales más allá de desconectarse y darse o darle de baja de dicho aplicativo como es la secuela que conlleva de por sí al proceso de amortización, escisión, supresión o extinción de dicha plaza de trabajo de reparto. Es ahí; donde entrar a tallar cómo se desarrolla el denominada proceso de desvinculación laboral con creces teniendo muy en cuenta el enfoque de poder al interior y exterior de las ya conocidas redes de empresa lo cual constituye de por sí una gran desventaja al interior de las relaciones laborales de las empresas para la parte trabajadora subordinada en una relación de colaboración empresarial hasta ahora nada clara menos prístina al amparo del derecho del trabajo peruano.

Tal como lo conceptúan los autores SANGUINETI, W., Vivero. J.: *“Pese a sus diferencias, todas estas intervenciones tienen algunos rasgos en común que conviene destacar, ya que constituyen otras tantas características de esta novedosa ordenación transversal del trabajo en las redes empresariales”* (2019, p. 22 - XXIII). En estas relaciones no hay ningún marco de tutela laboral vigente porque en el Perú no hay norma alguna que la reglamente, no hay ley, no hay legislación específica alguna que los regule y menos la contemple. Hay una especie de enajenación legislativa; dado que; nadie se ha preocupado por analizar la situación de los denominados y ahora ya conocidos clásicos riders.

Como resultado de lo anterior; vale la pena señalar que a la fecha en nuestro país no existe ningún pronunciamiento judicial de ninguna naturaleza porque a la fecha no se ha reportado o incoado ninguna demanda de naturaleza o corte laboral de carácter individual o colectiva contra alguna de esas empresas que utilizan o emplean Apps por parte o de parte de alguno o algunos de los denominados repartidores riders en el Perú a pesar del manifiesto poder de dirección acotado durante la ejecución de la respectiva prestación efectiva de reparto donde incluso el repartidor es quien pone a disposición de la empresa su propio vehículo motorizado para la ejecución del reparto o ya sea desde una sencilla y modesta bicicleta, pasando por una moto u otro tipo de vehículo automotor aunado a su energía física laborativa para ejecutar de inmediato la orden de reparto o disposición emanada por completo por parte de la empresa para el posterior reparto sea esta proveniente de la plataforma App de Uber, Glovo o Rappi.

Por otro lado; tenemos muy en cuenta como se ha abordado la problemática de los riders a nivel judicial los cuales han llegado a los escenarios de la justicia de un país sudamericano como es la república oriental del Uruguay en la Sentencia N.º 77 expedida en la ciudad de Montevideo de fecha 11 de noviembre de 2019 en el cual se pronunció a través de una sentencia definitiva de primera instancia en el caso “Q., E. C/ UBER TECHNOLOGIES URUGUAY S.A. Y OTRO. DEMANDA”, IUE:2-3894/2019 en dicha ocasión se falló de la siguiente manera: *“Estimase parcialmente la demanda y en su mérito condenase a la parte demandada a abonarle al actor los rubros laborales individualizados y con el alcance establecido en los Considerandos precedentes. Intereses y reajustes que se continúen generando hasta su efectivo pago. Así como la condena a abonar en el futuro los rubros acogidos, mientras se mantenga incambiado el relacionamiento laboral entre las partes”*. (2019, p. 70)

Sí observamos cómo se trata esta nueva problemática en países como los Estados Unidos de Norteamérica tenemos que Snyder, B. *“La Comisión de Servicios Públicos dijo el martes en una orden que los conductores de las Empresas de la Red de Transporte (TNC), que incluyen servicios de Uber y Lyft, se consideran empleados bajo AB-5, la nueva ley de trabajo de conciertos*

del estado. “Por ahora, se supone que los conductores de TNC son empleados y la Comisión debe garantizar que las TNC cumplan con los requisitos que son aplicables a los empleados de una entidad sujeta a la jurisdicción de la Comisión”, escribió el comisionado Genevieve Shiroma”. (2020, p. 2) (traducción nuestra en idioma español).

Recordemos que; la tónica actual es que estas redes de empresas que hacen uso de las plataformas digitales o Apps en si no tienen o no cuentan ni siquiera con un representante legal formal en el país sino tan solo en la matriz del país extranjero desde donde operan y desde han expandido su idea o su modelo de negocio hasta anclar en nuestro territorio. Lo que no está bajo el marco de un debido análisis regulatorio o de riesgo legal a pesar de su gran impacto económico en la economía del Perú en particular en las ciudades en las cuales se juega con la lógica empresarial de que lo que no está prohibido, normado o regulado está permitido sobre todo en situaciones concretas en que se encuentran un numeroso colectivo de trabajadores autónomos económicamente dependientes muchos de ellos con tan solo a veces con un único, exclusivo, directo y real empleador.

Hay que resaltar que en los denominados países emergentes o en vías de desarrollo como el Perú que se caracterizan por sus altos ratios y niveles de informalidad en el mercado de trabajo, hace que se convierta en algo muy difícil saber si este novedoso tipo de contratación a través de las plataformas digitales sería algo adecuado o pertinente; y por consiguiente; logre despertar y llamar la atención del legislador peruano para que tome en su momento las respectivas cartas en el asunto y proceda de una vez a su respectiva regulación dentro del régimen laboral de la actividad privada.

De ahí que; para: PORTEOUS, D. *“Las plataformas digitales ofrecen un avance progresivo hacia la formalización. La interrupción se avecina. La rápida automatización de los trabajos de manufactura y servicios está reemplazando a los trabajadores del sector formal en muchas industrias. El Banco Mundial teme que África pierda la oportunidad de desarrollo que impulsó la industrialización y las exportaciones de Asia, crecimiento a partir de la po-*

breza; a medida que aumentan los salarios, las empresas están reemplazando a los trabajadores no con mano de obra más barata, como en otros países, sino con robots e inteligencia artificial (IA), produciendo bienes más y más baratos para su distribución en el ecosistema mundial de comercio electrónico también podría estar en riesgo ya que las nuevas tecnologías crean escala y consolidación, o evitan la necesidad del servicio por completo (por ejemplo, agentes de viajes) “. (2018, p. 2) (traducción nuestra en idioma español).

Por último; la enorme precariedad que acabo de mencionar se agrava día a día y en especial en las actuales circunstancias en que el país es mellado por una pandemia como el SARS-COV-2 y que dentro de los protocolos de reactivación económica los trabajadores de reparto vía delivery juegan un rol y un papel muy importante en la cadena de servicios de los restaurantes tradicionales y de las empresas de expendio de comida rápida. En pocas palabras, si progresivamente todas las industrias, empresas y servicios están migrando progresivamente hacia el uso de las nuevas plataformas digitales, de aplicativos o Apps se debe lograr la formalización progresiva de dichos tipos o formas de trabajos que ya de por si son desde un inicio demasiado precarios por pertenecer de plano al sector de la economía informal y hasta en su ejecución y desarrollo; y por no decirlo hasta peligroso porque ni un seguro de accidentes de trabajo tienen o poseen.

V. CONCLUSIONES

1. Las Redes de empresas se constituyen sobre la base de una economía colaborativa; pero con una gran atingencia porque se desborda hasta el extremo de llegar a alcanzar la subvención de un dumping social en el cual los repartidores de las empresas por aplicativos como Uber, Glovo y Rappi quienes carecen de cualquier tipo de vínculo laboral que los pueda considerar como trabajadores subvencionando con creces a estas empresas Apps.
2. Las Redes de empresas que basan sus mecanismos negociales en empresas que trascienden hacia lo virtual realizan su modelo

de mercadeo y ventas a través de unas series de Apps que son una clara muestra de la completa elusión o del fraude a las leyes laborales que rigen en el Perú en particular para regular el régimen de trabajo de la actividad privada contenida en el ámbito de la normatividad dispuesta en el Decreto Legislativo N.º 728.

3. La realidad laboral ha sido completamente desbordada por este fenómeno empresarial en un inicio incomprendido y al mismo tiempo ignorado, menos contemplado ni regulado de manera taxativa por la legislación laboral peruana y con un poder empresarial en extremo riguroso desde donde se ejerce su habitual poder de dirección como rasgo sintomático de dependencia entre la empresa virtual sobre sus respectivos repartidores que al final son el rostro físico y visible de las empresas por aplicativos Uber, Glovo o Rappi ante sus habituales clientes y usuarios día tras día en nuestro país.

VI. BIBLIOGRAFÍA

- ALFONSO, R. (2016) *Economía colaborativa: un nuevo mercado para la economía social*. (p. 235). Murcia, España. Universidad de Murcia. https://www.researchgate.net/publication/313904282_Economia_colaborativa_un_nuevo_mercado_para_la_economia_social
- AUVERGNON, P. (2016) Angustias de uberización y retos que plantea el trabajo digital al derecho del trabajo. *Revista Derecho Social y Empresa*. Número 6. Diciembre de 2016. (pp. 18). España. Centro de Estudios Sagardoy. ISSN: 2341-135X. Editorial Dykinson S.L.
- BAZ, J. (2018) Redes de subcontratación y derechos fundamentales laborales. En Sanguinetti, W. & Vivero, J. (Dirs.). *Impacto laboral de las redes empresariales*. (pp. 51-74). Granada, España. Editorial Comares.
- BELTRÁN, A. (2019) Plataforma de economía colaborativa: Una mirada global. (p. 39). Madrid, España. Ostelea. School of tourism & hospitality.

- BOCANEGRA, T. (2019) Economía colaborativa y orientación al mercado en el siglo XXI. Valorización de la Orientación al Mercado Uber. Bilbao, España. <https://addi.ehu.es/bitstream/handle/10810/31264/TFGBocanegra.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- CELAYA, J. & Herrera, P. (2007) Comunicación empresarial 2.0. La función de las nuevas tecnologías sociales en la estrategia de comunicación empresarial. (pp. 12-13). Barcelona, España. Grupo BMPO Ediciones.
- CEPAL. (2010) Competitividad, redes de empresa y cooperación empresarial. (pp. 97). Santiago de Chile, Chile. Ed. CEPAL. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/7328-competitividad-redes-empresas-cooperacion-empresarial>
- DAGNINO, E. (2016) Labour and labour law in the time of the on demand economy. *Revista Derecho Social y Empresa*. Número 6 diciembre de 2016. (p. 18). España. Centro de Estudios Sagardoy. ISSN: 2341-135X. Editorial Dykinson S.L.
- DE PAULA, F. & ARISTIZABAL, A. (2014) Redes empresariales como una estrategia para el desarrollo económico y la competitividad en la zona de Mosquera. Cundinamarca, Colombia. Universidad de La Salle. http://repository.lasalle.edu.co/bitstream/handle/10185/16929/81121212_2014.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- DE STEFANO, V. (2017) Labour is not a technology – reasserting the declaration of Philadelphia in time of platform-work and gig-economy. *IUSLabor* 2/2017. (pp. 1-17) ISSN: 1699-2938. <https://libros-revistas-derecho.vlex.es/vid/labour-is-not-technology-772314793>
- Decreto Legislativo N.º 728, Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N.º 003-97-TR, de 21 de marzo de 1997. Recuperado de [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/\\$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf)
- DURÁN, W. (2011) Redes empresariales: experiencias y estrategias para el desarrollo de la competitividad en las regiones. *Revista MBA*. Universidad EAFIT N.º 2. Diciembre. 2011. (pp. 75). Medellín, Colombia.

- FREEDLAND, M. & PRASSL, J. (2017) Employees, workers and the “sharing economy” changing practices and changing concepts in The United Kingdom. Oxford Legal Studies Research Paper Número 19/2017. March 14, 2017. Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2932757> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2932757> Spanish Labour Law and Employment. Relations Journal (EISSN: 2255-2081) in the early summer 2017. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2932757
- GÓMEZ-ÁLVAREZ, R.; Patiño, D. & Plaza, J. (Dirs.) (2018) Economía colaborativa... ¿De verdad? (pp. 43). Murcia, España. Ediciones Laborum S.L.
- GONZÁLEZ, C. (2008) Redes empresariales: Integración por innovación o por conocimiento. Revista fórum doctoral. Número 1. Julio – diciembre de 2008. (pp. 22-37). Medellín, Colombia. Universidad EAFIT. ISSN: 2027-2146.
- GONZALES, F.; Abi-Fadel, Y. & YONG, A. (2020) Redes empresariales marítimo-portuarias en el Pacífico sudamericano. (pp. 31-32). Lima, Perú. Fondo Editorial Universidad del Pacífico.
- GONZÁLEZ, H. (2008) Redes empresariales: Integración por innovación o por conocimiento. Revista fórum doctoral. Número 1. Julio – diciembre de 2008. (pp. 1-16). Medellín, Colombia. Universidad EAFIT. ISSN: 2027-2146
- LÓPEZ, C. (2003) Redes empresariales. Experiencias en la región andina. (pp. 9). Trujillo, Perú. Editorial MINKA.
- MÁYNEZ, G. & GUTIÉRREZ, M. (2016) Matchmaking: el surgimiento de la economía colaborativa. (pp. 4). Madrid, España. D+I desarrollando ideas Llorente & Cuenca.
- MORATO, R. (2018) Impacto de la colaboración interempresarial en la celebración, modificación y extinción del contrato de trabajo. En Sanguineti, W. & Vivero, J. (Dirs.). Impacto laboral de las redes empresariales. (pp. 151-174). Granada, España: Editorial Comares.

- PALOMO, R. (2019) Subordinación, autonomía, zonas grises y nuevos trabajos: otra vuelta de tuerca al qué y cómo proteger en el mundo del trabajo. En Jerónimo, J. (Dir.). Libro de Ponencias XI Congreso Regional Americano. XXI Jornadas Rioplatenses. (pp. 49-57). Córdoba, Argentina.
- PORTEOUS, D. (15 de octubre de 2018). Let's Be Real: The Informal Sector and the Gig Economy are the Future, and the Present, of Work in Africa. Central for Global Development. <https://translate.google.com/translate?hl=es-419&sl=en&tl=es&u=https%3A%2F%2Fwww.cgdev.org%2Fpublication%2Flets-be-real-informal-sector-and-gig-economy-are-future-and-present-work-africa&anno=2&prev=search>
- PUNTRIANO, C; VALDERRAMA, L. & RAMÍREZ, L. (2019) Los Contratos de trabajo en el Perú: régimen jurídico en el Perú. (pp. 51) Lima, Perú. Editor Gaceta jurídica. ISBN: 978-612-311-674-3.
- RAYA, A. (2016) Las redes empresariales, presente y futuro de las organizaciones. (p. 1). Barcelona, España. <http://andresraya.com/la-redes-empresariales-presente-y-futuro-de-las-organizaciones/>
- RUÍA, J. (2018) Las redes empresariales como fenómeno económico y realidad jurídica. En Sanguinetti, W. & Vivero, J. (Dirs.). Impacto laboral de las redes empresariales. (pp. 13-26). Granada, España: Editorial Comares.
- SANGUINETI, W. (2017) Redes empresariales y derecho del trabajo. (pp. 169). Granada, España: Editorial Comares.
- SANGUINETI, W. & VIVERO, J. (2018) El Impacto laboral de las redes empresariales: Resultados de investigación. En Sanguinetti, W. & Vivero, J. (Dirs.), Impacto laboral de las redes empresariales. (pp. 472). Granada, España: Editorial Comares.
- SANGUINETI, W. & VIVERO, J. (2018) El Empleador plural, el empleador complejo y el empleador instrumental en las redes empresariales. En Sanguinetti, W. & Vivero, J. (Dirs.). Impacto Laboral de las Redes Empresariales. (pp. 115-149). Granada, España: Editorial Comares.

- SANGUINETI, W. & VIVERO, J. (2019) La Silenciosa construcción del derecho del trabajo en las redes empresariales. En Sanguinetti, W. & Vivero, J. (Dirs.). *La Construcción del derecho del trabajo de las redes empresariales*. (pp. 20) – XXI. Granada, España: Editorial Comares.
- Sentencia de Primera Instancia N.º 77. Montevideo del 11 de noviembre de 2019. Expediente IUE:2-3894/2019.
- Sierra, E. (2015) El tránsito de la dependencia industrial a la dependencia digital ¿qué Derecho del Trabajo dependiente debemos construir para el siglo XXI? En Anner, M. & Bronstein, A. (Dirs.) *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*. Volumen 3, núm. 4, octubre-diciembre de 2015. (pp. 2-28). ADAPT University Press – ISSN: 2282-2313. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5350569>
- SNYDER, B. (10 de junio de 2020). Uber and Lyft drivers are now employees under California law, according to a new ruling from regulators. *Businessinsider*. <https://www.businessinsider.com/uber-lyft-drivers-declared-employees-by-california-regulators-2020-6>
- SUÁREZ, B. (2018) La gran transición: La economía de plataformas digitales y su proyección en el ámbito laboral y de la seguridad social. *Revista*. N.º 141. (pp. 37-66) Madrid, España. Universidad Autónoma de Madrid ISSN: 0213-0750. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6551176>
- TODOLÍ, A. (2019) Plataformas digitales y concepto de trabajador: una propuesta de interpretación finalista. *Lan Harremanak*, 41. (pp. 17-41). Universidad de Valencia, España. ISSN: 1575-7048 – e ISSN 2444-5819. <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.20880>