

INVESTIGACIONES NACIONALES

La Industria 4.0 y los riesgos laborales de los *riders* en el Perú

Industry 4.0 and the occupational risks of riders in Perú

*Max Henry Chauca Salas*¹

Universidad Nacional Mayor de San Marcos

<https://orcid.org/0000-0003-2798-5009>

max.chauca@unmsm.edu.pe

Presentado: 07/08/2021 - Aceptado: 08/07/2022 - Publicación: 31/12/2022

Resumen

El presente artículo aborda el tema de los riesgos laborales que se presentan bajo las nuevas modalidades de reparto vía aplicativo en el actual contexto de la Industria 4.0, con especial énfasis en el caso peruano. Así, el estudio tiene por objetivo demostrar la urgente necesidad de regular la protección de los *riders* frente a los riesgos laborales que se presentan bajo esta nueva modalidad, con independencia de su reconocimiento como trabajo subordinado o autónomo. Efectivamente, el problema de los *riders* en el Perú tiene como punto medular ser una actividad que no se encuentra protegida por el Derecho Laboral, al no ser considerada como un trabajo subordinado. De igual modo, a nivel nacional tampoco existen pronunciamientos jurisprudenciales sobre este problema. En materia de seguridad y salud en el trabajo en el Perú, debido a su ubicación en una zona gris del derecho laboral, su protección frente a los riesgos se ve sumamente limitada. Se plantea así, la necesidad de una normativa especial que incluya la protección de los *riders* frente a los nuevos riesgos laborales que se generan con la implementación de las nuevas tecnologías en el contexto de la Industria 4.0.

Palabras clave: Industria 4.0, riesgos laborales, plataformas digitales, repartidores por aplicativo, trabajo bajo demanda.

Abstract

This article addresses the issue of occupational risks that arise under the new distribution modalities via application in the current context of Industry 4.0, with special emphasis on the Peruvian case. Thus, the study aims to demonstrate the urgent need to regulate the protection of riders against the occupational risks that arise in this new modality, regardless of their recognition as subordinate or autonomous work. Indeed, the problem of riders in Peru has as its core point being an activity that is not protected by Labor Law, as it is not considered as subordinate work. Similarly, at the national level there are no jurisprudential pronouncements on this problem. In terms of safety and health at work in Peru, due to its location in a gray area of labor law, its protection against risks is extremely limited. Thus, the need for a special regulation that includes the protection of riders against the new occupational risks that are generated with the implementation of new technologies in the context of Industry 4.0.

Keywords: Industry 4.0, Occupational risks, digital platforms, riders, work on demand.

El estudio sobre los riesgos laborales de los repartidores por aplicativo tiene particular importancia debido al incremento de estas nuevas actividades a nivel nacional. A pesar de esto, existe una escasa información sobre los *riders* y sus actividades, puesto que aún no se ha publicado oficialmente información sobre los mismos, lo que dificulta afrontar su problemática y se hacen necesarias nuevas investigaciones al respecto, tanto en el aspecto socioeconómico como jurídico. Efectivamente, en el Perú existen algunos estudios particulares a nivel sociológico que han permitido observar los alcances y problemas acerca de estas nuevas actividades en el Perú. Sin embargo, son pocos los estudios a nivel nacional sobre los riesgos laborales que se presentan en estas nuevas actividades de reparto, así como su debida regulación, estudios limitados básicamente a los proyectos de ley. Así, la desprotección de los *riders* frente a los riesgos laborales puede ser considerada como una de las afectaciones al trabajo que genera el nuevo contexto de la Industria 4.0, en donde la precarización de las labores viene siendo cada vez más extendida, y el rol de las tecnologías, enmarcadas en las políticas de predominio del capital sobre el trabajo.

Los efectos de la Industria 4.0 sobre el trabajo

La implementación de nuevas herramientas tecnológicas en la sociedad actual ha conllevado a denominar esta nueva etapa como una “cuarta revolución industrial” o también “Industria 4.0”. Esta nueva fase se va a caracterizar por la implementación de novedosas tecnologías de la información, tales como el “Internet de las cosas” (IoT), el uso del almacenamiento de información a través de la red o “informática de las nubes”, el *big data*, la inteligencia artificial, las redes sociales; entre otros avances tecnológicos que van a modificar de manera radical las formas de prestación del trabajo en el mundo

contemporáneo. El nacimiento de esta nueva fase de revolución industrial es ubicado a principios del siglo XXI, teniendo como base una revolución de carácter digital, caracterizada ésta por poseer un internet más ubicuo y móvil, el uso de sensores cada más pequeños, potentes y de menor costo, por los avances en la inteligencia artificial y el desarrollo de la capacidad de aprendizaje de las máquinas (Schwab, 2017). Tal desarrollo tecnológico va a transformar a las sociedades contemporáneas de una manera radical, con importantes consecuencias en el ámbito económico y de las relaciones laborales.

Efectivamente, la cuarta revolución industrial no sólo consistirá en el desarrollo de máquinas más modernas y sistemas inteligentes e interconectados; su alcance sería mucho mayor, desde la secuenciación genética hasta los avances de la nanotecnología, desde las energías renovables hasta la computación cuántica; se trata de una interacción entre diversas áreas, tanto físicas, digitales como biológicas (Schwab, 2017). De este modo, no nos encontramos sólo frente a una considerable mejora de los procesos tecnológicos de las revoluciones precedentes, sino ante una real transformación de la sociedad con especial énfasis en las relaciones laborales, implicando la digitalización de gran parte de los procesos productivos, y de los propios servicios. De tal forma que se va a generar un “ecosistema laboral artificialmente inteligente” (Jannotti, Emerick, & Vasconcelos, 2020, p. 30)

En esta nueva etapa, las tecnologías de información y comunicación se van a configurar como elementos centrales en los procesos de acumulación creados en el contexto actual del capitalismo financiero. No obstante, se puede constatar, en el mundo del trabajo, unas repercusiones negativas devenidas de las inadecuadas políticas sobre el uso de la tecnología, no sólo por la, cada vez mayor, disminución del empleo, sino, especialmente, por el incremento de la precariedad del trabajo. De tal modo que, frente a la difundida afirmación sobre el “fin del trabajo” y de la propia clase trabajadora, como un efecto inevitable del avance tecnológico, lo que realmente se verifica es una ampliación del trabajo precarizado, que golpea de modo diferenciado a los trabajadores en los distintos rubros (Antunes, 2020).

Efectivamente, el trabajo precarizado se ha incrementado con la introducción de la Industria 4.0, y la consiguiente introducción de la automatización y robotización en los procesos productivos, de tal modo que la logística empresarial se encuentra controlada de manera digital (Antunes, 2020). Así, la principal característica de esta nueva etapa en el ámbito del trabajo será la ampliación del proceso tecnológico iniciado en el siglo XIX, consistente en la extensión del “trabajo muerto” frente a una, cada vez mayor, reducción del “trabajo vivo”; es decir, la preferencia por el uso de las máquinas en el centro de labores frente al trabajo humano, que ya Marx (1982), en el siglo XIX, consideró como una condición básica del modo de producción

capitalista. Además, actualmente existe toda una corriente de pensamiento que percibe al trabajador bajo los parámetros de los ordenadores, en lugar de concebir a las tecnologías como un medio para la humanización del trabajo (Supiot, 2015).

Se genera así una nueva etapa de subsunción del trabajo al capital, e incluso se puede percibir la existencia de una necesidad, para el avance y la continuidad de este desarrollo tecnológico, de un conjunto de trabajadores manuales y precarizados, repartidos por todo el mundo, especialmente en el hemisferio sur. Así, por ejemplo, la empresa tercerizadora Global Foxconn en China, que presta servicios de producción para la marca Apple, debido a la alta precariedad en que se encuentran sus trabajadores, en el año 2010 se presentaron diecisiete tentativas de suicidios, de las cuales trece lamentablemente se concretaron. De igual modo, la empresa Huawei en China, así como otras transnacionales, aplicaron el sistema de trabajo “9-9-6”, que significaba trabajar desde las 9 horas de la mañana hasta las 9 horas de la noche, durante 6 días a la semana. Situación precaria que se reproduce también en los distintos países del hemisferio sur (Antunes, 2020).

Por lo tanto, no obstante, el avance tecnológico logrado por la Industria 4.0, se pueden destacar también diversos efectos perjudiciales en la esfera laboral, de los que se destacan los siguientes: la desaparición de muchas labores sustituidas por los cambios tecnológicos, el desempleo y subempleo, la inexistencia de protección social y un aumentando de los riesgos de accidentes y enfermedades en el trabajo. Asimismo, entre los trabajadores más afectados encontramos aquellos que prestan servicios mediante plataformas digitales como veremos a continuación.

El trabajo en las plataformas digitales

La Industria 4.0 ha transformado los modelos de mercado de bienes y servicios, mediante una serie de novedosas tecnologías, de las cuales se destaca la implementación de las plataformas digitales, que van a generar, a su vez, un nuevo fenómeno económico, conocido comúnmente bajo el término “economía colaborativa”.

Así, por economía colaborativa (*collaborative economy*) se entiende a aquellos “modelos de negocio en los que se facilitan actividades mediante plataformas colaborativas que crean un mercado abierto para el uso temporal de mercancías o servicios ofrecidos a menudo por particulares” (Comisión Europea, 2016, párrafo 5). Este modelo se fundamenta en la posibilidad de que cualquier particular pueda poner en el mercado los bienes que ya no utiliza, con la finalidad de obtener alguna ganancia por ellos, así como el de ayudar en el intercambio de servicios entre particulares. Se destacan así una serie de modalidades, tales como: los intercambios de productos entre pares (*P2P economy*), compartir productos o servicios (*sharing economy*),

aprovechamiento mutuo de algún recurso (consumo colaborativo), realizar de pequeñas tareas (*gig economy*), uso de plataformas que intermedian clientes y proveedores (*platform economy*) y prestaciones de servicios bajo demanda (*on demand economy*) (Bulchand & Melián, 2018). Sin embargo, en la actualidad el término “economía colaborativa” se sigue aplicando a muchas empresas, que si bien utilizan plataformas digitales, no tienen finalidad colaborativa, pues no actúan como meras intermediarias, sino que intervienen en la definición de las condiciones de uso de la plataforma, es decir, prestan el servicio subyacente, y obtienen importantes beneficios económicos a cambio (Serrano, 2017).

De esta manera, la afectación de este fenómeno en el ámbito de las relaciones laborales y los debates que se han originado, han conllevado al uso de una gran cantidad de términos para hacer referencia a este fenómeno. Así, se suelen utilizar los términos “economía digital”, “*gig economy*”, “*on demand economy*”, “trabajo 3.0” o “Trabajo en economía de plataformas” (este último utilizado por la OIT). Sin embargo, a nuestro parecer el término que mejor se adapta a estas nuevas actividades de intercambio en el mercado, es el utilizado por Juan Raso (2017), quien hace referencia a una “economía virtual”. Así, el autor señala que esta denominación no solamente haría referencia a las actividades que utilizan el Internet, como ya existía, de hecho, en el caso del teletrabajo; sino que incluye también a los soportes digitales avanzados que van a conformar, a su vez, los nuevos modos de organización del trabajo y las nuevas estrategias productivas.

En los debates se puede observar una preocupación constante respecto de la debida tutela de los prestadores de servicios bajo plataformas, no obstante, también se puede verificar una suerte de promoción de los mismos, por parte de múltiples empresas, con miras a reducir los costos y dar impulso a sus proyectos dentro del mercado (Vallefin, 2016). En términos generales, se puede caracterizar a la economía virtual a través de los siguientes puntos: En primer lugar, la desmaterialización del ofertante de los bienes o servicios merced a la digitalización; en segundo lugar, la capacidad tecnológica de contacto instantáneo entre el demandante de bienes o servicios y un “pool” de potenciales oferentes; y en tercer lugar, la delegación de decisiones empresariales a programas informáticos que están programados para tomar decisiones en torno a cuestiones centrales tales como la medición del rendimiento o la calidad del servicio (Agote, 2017).

Por otra parte, este fenómeno de las plataformas digitales no pudo haber sido posible sin el desarrollo de la Web 2.0 o “Web Social”, que supone una reestructuración en el desarrollo de las nuevas comunicaciones y la interacción a través del Internet. De este modo, la Web 2.0 puede ser definida como una “tendencia basada en el desarrollo de diversas aplicaciones en Internet (v. gr., blogs, redes sociales, portales de fotos o audio o vídeos),

posibilitando la interacción con el resto de los usuarios y aportando contenido actualizado” (Pacheco, 2016). Mediante la Web 2.0 surgen las empresas basadas en la intercomunicación directa con los clientes, con fines de transacción y operaciones comerciales, sin que medie un ámbito físico, permitiendo ajustarse a diversidad de operadores, desde el mercado financiero hasta pequeños consumidores (Vallefin, 2016).

Por lo tanto, la economía virtual se nos presenta como un fenómeno de enorme trascendencia en la sociedad actual, debido a su alto impacto en el mercado de bienes y servicios, no obstante, una serie de problemas sociales y laborales, de los cuales vamos a destacar en esta oportunidad el impacto sobre el trabajo bajo demanda (*work on demand*).

El trabajo bajo demanda en la Industria 4.0

El fenómeno de la economía virtual se va presentar bajo dos modalidades, según el modo de intervención entre las partes: la economía participativa o *sharing economy* y el trabajo bajo demanda o *work on demand* (Ginès & Gálvez, 2016). La economía participativa es principalmente una modalidad basada en relaciones de “complacencia”, de vecindad o de amistad, y de una gratuidad en el intercambio de servicios o productos. En cambio, en el trabajo bajo demanda las empresas se limitan, en principio, a poner en contacto al cliente –persona que solicita una prestación de servicios- con el prestador de servicios a través de una plataforma (Todolí, 2015). Asimismo, el trabajo bajo demanda se va a caracterizar por la solicitud de un servicio vía *on-line* entre el prestador y el usuario, en tanto que la prestación se realizará vía *off-line*, como cualquier trabajo tradicional; y en este aspecto se diferencia notablemente del trabajo colaborativo online (“*crowdwork*”), cuya solicitud de servicio y ejecución del mismo se realiza de manera *on-line*, no siendo necesario que el trabajador se encuentre en una ubicación concreta (e.g., los programadores informáticos, los analistas de datos, etc.) (Ispizua, 2020).

Estas nuevas modalidades de prestación de servicios si bien ofrecen nuevas oportunidades de ocupación, también puede abrir el camino hacia una grave precarización del trabajo (Raso, 2017). Tal es el caso de los servicios prestados a través de la plataforma Uber, en el cual el servicio de taxi es solicitado por medio de un aplicativo. El trabajo bajo demanda se constituye así, en una modalidad de interés particular, toda vez que sigue generando un fuerte debate en relación con su reconocimiento como trabajo subordinado o autónomo.

Así, el trabajo bajo demanda permite la realización de una serie de pequeñas tareas y quienes las prestan son usualmente clasificados por las empresas como contratistas independientes, y por tanto, no protegidos por el Derecho del Trabajo. Entre los aspectos positivos que conllevan estas nuevas modalidades, se suele enumerar los siguientes: la generación de nuevos

empleos, una mayor variedad de ofertas ofrecidas a los consumidores, ahorro de tiempo para el cliente en el acceso a las ofertas, mayor flexibilidad para los prestadores de servicios (aunque relativa como veremos más adelante) y, en relación con los comerciantes, una superación de las dificultades geográficas para el acceso de los clientes a sus negocios.

No obstante, también se pueden enumerar una serie de aspectos negativos, tales como: una dificultad en conocer la cantidad exacta de trabajadores bajo plataformas digitales, toda vez que los mismos pueden registrarse y estar inactivos, o estar registrados en varias plataformas; asimismo, la existencia de una “zona gris” que impide el reconocimiento pleno de sus derechos laborales; un aumento de los riesgos laborales, es decir, mayores posibilidades de accidentes que pueden conllevar a la muerte o mutilaciones, y una mayor precarización del trabajo (Ispizua, 2020). Asimismo, el trabajo bajo demanda ha conllevado a un incremento del trabajo tipo “*just-in-time*”, es decir, aquél trabajo cuya contraprestación procede por cada servicio ofrecido y únicamente si el servicio es realizado de manera efectiva (en inglés se suele usar la frase “*pay-as-you-go*” -“pagar por lo consumido”-) (Stefano, 2016). Asimismo, se debe adicionar las siguientes consecuencias negativas en el ámbito laboral: el aumento de la informalidad, jornadas exhaustivas, trabajo infantil, escasa remuneración y condiciones de trabajos que atentan contra la salud, higiene y seguridad en el trabajo. Por lo tanto, es posible afirmar que los trabajadores bajo demanda se encuentran sometidos a unas condiciones de explotación muy extremas, semejantes, en gran medida, a las formas de explotación laboral de los inicios de la revolución industrial (Jannotti, et al, 2020).

Es paradigmático el caso actual de los trabajadores de la *Mechanical Turk* de Amazon. Este proceso se basa en la antigua máquina automática de ajedrez inventado por el húngaro Wolfgang von Kempelen en 1769, que podía vencer a cualquier oponente, no obstante, se descubrió que en su interior se ocultaba un experto ajedrecista, quien era el que realmente movía las piezas y vencía toda partida. Así, Amazon se apropiaría del nombre del invento para justificar y explicar la razón de ser de su plataforma: la existencia de trabajos que por su dimensión y complejidad dan la impresión de ser hechos por máquinas, pero en realidad, al requerir de la inteligencia e intervención humana, tales prestaciones son realizadas por una gran cantidad de trabajadores, los mismos que son conocidos como “turcos” (Heras & Lanzadera, 2019). De manera similar a la máquina turca, en la actual economía virtual el trabajo humano tiene el riesgo constante de ser considerado como aquel sujeto invisible de la máquina ajedrecista. La tecnología entonces no se encuentra sustituyendo al hombre, sino que simplemente lo incorpora a ella, siendo la automatización todo aquello posible de ser visto, en tanto que el aporte humano será todo aquello imposible de percibir (Voza, 2017).

Las estadísticas recogidas sobre el trabajo en las plataformas digitales a nivel mundial explican esta constante preocupación de los estudiosos y de los diversos organismos nacionales e internacionales. De este modo la OIT ha señalado que esta actividad es principalmente urbana, pues cuatro de cada cinco trabajadores residen en una comunidad urbana o suburbana, y los prestadores de servicios son predominantemente jóvenes y migrantes. Asimismo, se ha constatado que pueden percibir ingresos menores que el sueldo mínimo, y no cuentan, en la mayor parte de los casos, con cobertura de la seguridad social (Organización Internacional del Trabajo, 2019). El problema de los repartidores por aplicativo viene siendo estudiado principalmente a nivel internacional, y los avances de estos estudios nos dan luces para enfrentar este problema también en nuestra realidad nacional, pues se trata de un fenómeno básicamente global, como veremos a continuación.

La situación jurídica de los riders y su precariedad laboral

A nivel mundial se ha expandido el trabajo bajo demanda, principalmente bajo la forma de entrega de productos a domicilio a través de diversas aplicaciones para *smartphone* (teléfonos con acceso a internet), cuyos prestadores de servicios reciben normalmente el nombre de *riders*. Este trabajo consiste, por parte de los aplicativos, en acceder a la prestación de un servicio (en este caso de reparto), que tradicionalmente era realizado por un trabajador subordinado y descentralizarlo hacia un gran número de personas a modo de llamamiento o convocatoria, gracias a las posibilidades ofrecidas por las nuevas tecnologías (Todolí, 2015). A su vez, por parte de los trabajadores, existirá una mayor libertad para elegir el momento y duración de sus labores (flexibilidad horaria) y no contar, en principio, con una prestación mínima de servicios (Serrano, 2017).

Estas empresas de plataformas se consideran a sí mismas como simples intermediarias entre las empresas de bienes y los clientes, en tanto que afirman la existencia de una relación de carácter civil entre los *riders* y quienes adquieren los bienes. Así, la empresa Pedidosya expresa que los oferentes (agentes externos y/o externos ajenos a la empresa) contratan sus servicios de intermediación, aportando toda la información de los bienes que se exhiben a través del portal de la aplicación (Pedidosya, 2022). Por su parte, la empresa Rappi, señala que entre el consumidor y el *rider* se perfecciona un contrato de mandato en el momento en que éste último acepta la prestación del servicio (Rappi, 2022). Es decir, un contrato mediante el cual el mandatario se obliga a realizar uno o más actos jurídicos, por cuenta y en interés del mandante, según nuestra legislación vigente (Código Civil, 1984, art. 1790). De este modo, la especificidad del contrato de mandato consiste en que el servicio corresponde a una actividad de tipo jurídico y no material (diferenciándose en este aspecto del contrato de obra), como es el caso de la adquisición de un bien, caracterizándose además por el hecho de que el mandatario opera

siempre con autonomía frente al mandante, lo que lo diferencia del contrato de trabajo (Palacios, 2010).

Las prestaciones de servicios bajo esta nueva modalidad van a permitir la actividad económica del mercado sin la necesidad de disponer de una plantilla de trabajadores asalariados. De este modo, el prestador de servicios mediante plataformas virtuales va aportar sus propios medios de producción, su propio horario de trabajo e incluso tendrá libertad de elegir la forma de prestar sus servicios, todo lo cual no parece encajar, en un primer momento, con la definición clásica de trabajador subordinado (Todolí, 2015). Y por parte de las empresas, éstas van a abandonar cada vez más la idea de control en la ejecución del trabajo para pasar a evaluar solamente los resultados de la prestación, siendo este cambio un aspecto sumamente grave para los trabajadores, puesto que el factor que da pie a la protección de las leyes laborales es justamente la existencia de una relación subordinada (Todolí, 2019). Efectivamente, debido a la definición formal del Derecho del Trabajo, este sólo comprende a los trabajadores sujetos mediante una relación laboral (Rendón, 2007). Asimismo, según nuestra legislación laboral vigente, el contrato de trabajo se caracteriza por la prestación personal de servicios, la remuneración y la subordinación del trabajador al empleador (Decreto Supremo N° 003-97-TR, 1997, art. 4°). De este modo, la relación de trabajo es fuente de debate en el caso de los repartidores por aplicativo, no obstante, se viene reconociendo su carácter subordinado en gran parte de la doctrina y jurisprudencia internacional.

En este aspecto, se ha planteado como herramienta para conocer si los prestadores de servicios mediante plataformas digitales pertenecen al grupo de trabajadores subordinados, la adecuada identificación, por parte del intérprete jurídico, de los “nuevos indicios de laboralidad” derivados de la digitalización de las relaciones laborales. Entre los nuevos indicios pueden mencionarse como principales: la reputación online (que reemplaza los procesos de selección y los mandos intermedios), la propiedad de la información (el control lo ejerce el empresario, una adaptación de la clásica ajenidad patrimonial), la capacidad de crecimiento del negocio (no existe posibilidad de desarrollo empresarial), el *know-how* (quien aporte el “conocimiento o saber hacer” del negocio será un indicio de que es empresario y quien sólo recibe y aplique, será trabajador); y la ajenidad de la marca (el trabajador trata con los clientes a través de una marca ajena, beneficiándola o perjudicándola, como un trabajador asalariado) (Todolí, 2019).

En España se logró un gran avance al aprobarse, el 12 de agosto de 2021, el Real Decreto-ley 9/2021, denominado “ley rider”. La norma dispone que las empresas digitales se encuentran obligadas a considerar a los repartidores como trabajadores asalariados, regulados bajo el régimen general y no como autónomos, toda vez que considera que las plataformas digitales realizan

la organización, dirección y control del trabajo de los repartidores a través de los algoritmos. La norma, sin embargo, ha sido también cuestionada, principalmente porque tenido como efecto la reducción de gran cantidad de puestos de trabajo.

Decisiones jurisprudenciales

El debate sobre el reconocimiento del trabajador digital no se ha limitado al nivel académico, sino que se trata básicamente de un problema judicial en el plano internacional. Es conocida la existencia de dos posiciones en la jurisprudencia española al respecto: quienes reconocen la laboralidad de los *riders* y lo consideran, por tanto, como falsos autónomos; y quienes afirman que se trata de trabajadores autónomos regulados por la Ley 20/2017 (Gamarra, 2020).

Así, la Sentencia del Juzgado Social N° 19 de Madrid del 22 de julio de 2019, sobre demanda de declaración de la naturaleza laboral entre la empresa Roodfoods Spain SL y los repartidores, sustenta la laboralidad señalando que los verdaderos medios de producción no son la bicicleta ni el móvil, sino la plataforma digital mediante el cual se dan de alta restaurantes, consumidores y *riders*; además, estos últimos reciben una serie de procesos formativos previos, que expresarían el poder de dirección en el sentido más tradicional del término.

En el caso italiano, si bien no existe una “ley rider” como en España, resulta particularmente interesante la Sentencia reciente del Tribunal de Trabajo de Milán N° 1018 del 20 de abril de 2022, que reconoce la existencia de requisitos propios del trabajo subordinado de las actividades de los repartidores por aplicativo, con la consiguiente extensión a los mismos de la tutela que tal reconocimiento comporta.

Entre las consideraciones que el Tribunal tomó en cuenta para su decisión, pueden mencionarse las siguientes: la gestión del desempeño del trabajo, de manera estricta y oportuna, a través de la aplicación informática y el algoritmo; el no asumir los riesgos dentro de la organización de la empresa propietaria de la plataforma, elemento característico del trabajo por cuenta propia; el condicionamiento de acceso a determinadas franjas horarias según la puntuación lograda por los *riders*; y el sistema de penalización, que incluía el descuento en la puntuación, en los casos de entrega a destiempo (Carfagno, 2022).

Lamentablemente en el Perú no existe aún jurisprudencia del Poder Judicial o Tribunal Constitucional que solucione el problema de la laboralidad de los repartidores por aplicativo, si bien se han presentado diversos proyectos de Ley para su consideración, tomando en cuenta principalmente los indicios de laboralidad desarrollados en la doctrina española.

Planteamientos de protección según la doctrina

No obstante, el problema del reconocimiento de la laboralidad de los trabajadores digitales, se presenta otra cuestión adicional, más cercano al plano ético, económico, sociológico y de política de derecho, referido a si el Derecho del Trabajo debería limitarse solamente a la protección del trabajo subordinado o debería alcanzar a los trabajadores independientes (Todolí, 2019). Esta problemática es fundamental, puesto que si no comprendemos qué trabajo necesita protección, no podremos conocer qué protección necesita el trabajo (Voza, 2017).

Por nuestra parte debemos señalar que las respuestas a los requerimientos de protección del trabajador pueden parecer nuevas, en el actual contexto de las plataformas digitales, sin embargo, esta problemática no ha sido muy distinta al de los siglos pasados. Efectivamente, la economía virtual no hace sino revitalizar las viejas interrogantes que se originaron a la par que el propio Derecho del Trabajo, respecto de su ámbito de protección (Voza, 2017). Efectivamente, este manto protector ha sido objeto de constantes resistencias y ataques desde los orígenes del Derecho del Trabajo, y tales afrentas se explican por el hecho de que, en general, los empleadores prefieren ubicar las relaciones laborales bajo la regulación del derecho civil o comercial, evitando el cumplimiento de normas mínimas de protección y ahorrándose muchos costos. Así, es posible afirmar que la crisis de la dependencia no es nueva, lo que sucede es que este problema se nos presenta actualmente bajo una magnitud mayor, actuando en un escenario distinto, con nuevas características y un “claro soporte ideológico” (Murgas, 2001, 42).

No obstante, la protección de los trabajadores subordinados, resulta necesario el establecimiento de un corpus de reglas aplicables al trabajo sin adjetivos (subordinado, autónomos, etc.). Es el caso de la protección, en materia de seguridad y salud en el trabajo, de quienes prestan servicios bajo plataformas digitales, de manera independiente del reconocimiento de su laboralidad; es decir, un umbral mínimo de reglas, prescindiendo de la calificación de su contrato de trabajo, con la finalidad de poner en evidencia el deseo de protección social que estas nuevas formas de trabajo están, gradualmente, manifestando (Voza, 2017).

En la doctrina italiana se ha planteado también este problema, puesto que, por una parte, se ha señalado que el reconocimiento de la laboralidad de los prestadores de servicios por aplicativo implicaría la pérdida de la flexibilidad del horario de trabajo, con el consiguiente desincentivo de estos trabajadores y, por tanto, una menor posibilidad de cubrir los pedidos, afectando también a los consumidores; por lo que se ha planteado la protección de los trabajadores autónomos frente a los riesgos laborales, y que la misma no tenga impacto sobre su encuadramiento como trabajo subordinado (Sarzana, 2019).

También se ha señalado que los trabajadores que presten servicios de manera continuada se enmarquen en las normas generales del contrato de trabajo subordinado, en tanto que los trabajadores que desarrollen una prestación con intervalos de tiempo, en el sentido que no se encuentren a disposición permanentemente del comitente, deberían ser protegidos por la normativa especial sobre accidentes y enfermedades de trabajo (Santoro-Passarelli, 2020). De este modo, resulta evidente el establecimiento de normas claras y específicas en materia de seguridad y salud en el trabajo de los trabajadores por aplicativo, independientemente de su carácter subordinado o autónomo.

De igual modo, la OIT (2019) ha recomendado el establecimiento de una “Garantía Laboral Universal”, referido a que los trabajadores, independientemente de su vínculo laboral, puedan disfrutar de los derechos fundamentales laborales; obtener una mayor autonomía sobre su tiempo, se les reconozca el derecho a la libertad sindical y la negociación colectiva; y encauzar y administrar la tecnología a favor de sus derechos laborales mínimos.

La situación de los *riders* en el Perú

En el Perú las plataformas digitales, tales como *Rappi*, *PedidosYa*, *Domicilios.com*, etc., están teniendo un impacto cada vez mayor en la economía nacional, no obstante, al seguir utilizando el concepto erróneo de “economía colaborativa”, estas actividades se encuentran constantemente en una zona gris de la normativa laboral, muy cercana a los fenómenos como el *outsourcing* y el fraude laboral. En nuestro país, la primera plataforma digital utilizada para la prestación de servicios fue *Uber*, que inició sus actividades en Lima a principios de 2014, en tanto que *Cabify* comenzó en 2017. Asimismo, los primeros *riders* en el Perú se crearon en el año 2017 mediante la empresa *Glovo* y, a fines de 2018, *Rappi*. De este modo, hacia el año 2020 tanto *Glovo* (desde 2021 cambió a *PedidosYa*) como *Rappi*, fueron las empresas que contaron con mayor presencia en más de cinco regiones del país (Dinegro, 2020). Los informes de los estudios independientes han señalado que hacia el 2020 la empresa *Glovo* superaba un millón de usuarios adscritos a su plataforma, y poseía más de 6 000 *riders* activos en el país; en tanto que *Rappi* logró tener 20 000 afiliados solamente en Lima (Agurto, 2020).

Lamentablemente en el Perú aún no se cuenta con información oficial –es decir, de la propia Autoridad Administrativa de Trabajo– sobre los prestadores de servicios en plataformas digitales. Una carencia de información que impide afrontar este problema de manera plena. Se desconoce así, el número de personas suscritas a estos aplicativos, los horarios de labores, tipo de trabajo, edad, género, procedencia, tasa de accidentalidad, etc. Solamente se conocen algunos datos que se publican en informes periodísticos y algunos estudios independientes.

Normalmente las empresas que ofrecen este aplicativo lo implementan con un margen de elección muy amplio en cuanto a lo que se desea entregar, existiendo límites en cuanto al tamaño y peso del producto o la imposibilidad de transportar animales. Respecto al proceso del reparto por aplicativo, este se inicia con la creación del aplicativo digital por parte de una empresa, ofreciendo al público diversas alternativas de comercio, al que se adiciona el servicio de entrega hasta la comodidad del hogar del solicitante. Este cliente sólo tiene que descargar el aplicativo en su *smartphone* y realizar el pedido, pagando además un extra por la labor del reparto. La empresa traslada la información al *rider*, quien podrá aceptar o rechazar la tarea. Para poder ser *rider* solamente deben reunirse tres condiciones: ser mayor de edad, tener un dispositivo Smartphone (con acceso a Internet) y una movilidad propia, sea moto o bicicleta (Agurto, 2020).

Con la finalidad de administrar los pedidos y repartos se utiliza un algoritmo, que asigna las tareas a los *riders* de forma automática. De este modo, el papel del algoritmo es determinante en este tipo de proceso, puesto que ejercita un control generalizado sobre la actividad desarrollada por los *riders*: por una parte, penaliza a los prestadores de servicios que no se ajustan al modelo ideal de producción, caracterizado por la sujeción a turnos de trabajo agotadores: y por otra parte, clasifica en primer orden a quienes mejor realizan la actividad, trazando y comparando el desempeño de cada *rider* (Mazzotta, 2020).

Por lo general los repartidores señalan el horario para la prestación de sus actividades de forma semanal, en la misma plataforma, teniendo la posibilidad de elegir pedidos en otras franjas horarias, no obstante, quienes obtengan mayor puntuación en el sistema, podrán escoger en primer lugar sus franjas adicionales en donde hay mayores solicitudes de servicios. Finalmente, el repartidor se dirige al negocio, donde recogerá el producto y lo llevará a la dirección dada, no percibiendo dinero alguno del cliente, sino que el pago lo realiza la misma aplicación. La cantidad que ganen al mes dependerá de la cantidad de pedidos que hayan entregado, además, si no consiguen repartos o lo hacen demasiado lento, son penalizados con puntos desfavorables en el mismo aplicativo, con las consecuencias negativas mencionadas (Agurto, 2020).

De acuerdo con algunos estudios particulares en el Perú existen unos 10,000 repartidores por aplicativo, de los cuales el 73% tienen como única fuente de ingreso la actividad del reparto (Gestión, 2020). Asimismo, existe un gran predominio de repartidores de nacionalidad extranjera, pues se estima que el 90% de repartidores son ciudadanos venezolanos y el 10% peruanos (Dinegro, 2020). En las encuestas independientes se señala que son los propios *riders* quienes, en la mayor parte de los casos, compran sus implementos para poder realizar sus labores, llegando a costar la caja térmica

la suma de S/ 150.00, mientras que la propia empresa Glovo cobra más de S/ 500.00 por ciertos equipos (Sarmiento, 2020).

Actualmente los repartidores por aplicativo en el Perú, como en diversas partes del mundo, no se encuentran sujetos a una regulación laboral específica, toda vez que la aplicación del Derecho del Trabajo se encuentra condicionada a la calificación de la prestación como subordinada, en tanto que el trabajo digital aún no es reconocido por la legislación o jurisprudencia nacional. Esto se explica por el hecho que la doctrina de la subordinación o dependencia sigue siendo el eje principal para la protección del Derecho del Trabajo, sin que la doctrina de la ajenidad, mucho más coherente, haya podido desplazarla (Rendón, 2007).

Así, el artículo 4° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL), considera como trabajo a las actividades que cumplan con los requisitos de subordinación, remuneración y prestación de servicios, en tanto que los servicios por aplicativos se encontrarían aún en una zona gris de esta regulación. Aunado a ello, como hemos mencionado, hasta la fecha la jurisprudencia nacional no ha emitido pronunciamiento alguno respecto del carácter laboral de los *riders* y, en general, de los servicios prestados por medio de aplicativos.

Frente a este problema, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en el año 2019 creó una comisión para estudiar el problema del trabajo mediante aplicativos (Resolución N 272-2019-TR). Estableciéndose el plazo de noventa días para la presentación del Informe final, sin embargo, con la irrupción de la pandemia del COVID-19, el plazo se venció y el informe aún no ha sido publicado de manera oficial, no obstante haber circulado el mismo a través de medios extraoficiales. El informe presenta una encuesta realizada a cincuenta *riders*, revelando las serias condiciones en que prestan sus servicios: Trabajan un promedio de 13 horas diarias, asumen el costo de Internet, son penalizados si se desactivan en turnos reservados, son los propios *riders* quienes adquieren los materiales como cajas, mochilas, chalecos, etc. (Grupo de Trabajo del MTPE, 2019).

El informe recomienda, en este aspecto, que las empresas contraten un seguro contra accidentes, se otorgue facilidades para la creación de sindicatos y que SUNAFIL diseñe un plan de fiscalización para estas actividades. También se indica que las relaciones entre los repartidores por aplicativo y las empresas dueñas de la plataforma digital bien podría enmarcarse en un vínculo de naturaleza laboral, debido a que el concepto de subordinación es lo necesariamente amplio, tal como lo prescribe la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (Grupo de Trabajo del MTPE, 2019). Así, el Informe abre la posibilidad a los intérpretes del derecho de considerar a los prestadores de servicios mediante plataformas digitales como trabajadores

subordinados, y por tanto, una actividad regulada por las normas del derecho del trabajo.

Los factores de riesgo de los *riders*

Los principales riesgos laborales que se encuentran expuestos los repartidores por aplicativo pueden ser divididos, de acuerdo con la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (2019), en riesgos físicos, psicológicos, específicos y por factores climáticos.

Los riesgos físicos

Se trata de riesgos relacionados con la manipulación de productos para el traslado o el manejo de vehículos con esta finalidad, lo que puede exigir un esfuerzo continuo y tensión de las extremidades superiores, la espalda y cuello. Se pueden considerar además otros aspectos relacionados, tales como: las características propias de la carga (puede ser demasiado grande, pesado, voluminoso o difícil de manejar, tener un equilibrio inestable, mal ubicación, o pueda ocasionar lesiones al trabajador por su aspecto exterior o su consistencia); el esfuerzo físico necesario para manejarla; características del medio donde se desarrolla el trabajo; exigencias propias de la actividad (e.g., esfuerzos físicos prolongados, uso inadecuado de ropa, insuficiencia o inadaptación de los conocimientos, formación o existencia previa de patología dorso-lumbar, etc.) (OISS, 2019).

Cabe anotar que al ser los propios *riders* quienes adquieren sus instrumentos de trabajo, las plataformas digitales no tendrían responsabilidad sobre los mismos, ni cubrirían los gastos para su revisión, ni ofrecerían garantías de calidad para su buen desempeño. En este aspecto, se hace necesaria una normativa que regule la entrega de implementos de trabajo por parte de las empresas de aplicativos, así como una obligatoria capacitación para su uso, con la finalidad que garanticen el desempeño óptimo de los *riders* y se pueda prever cualquier contingencia.

Los riesgos psicológicos

Se puede dividir en dos categorías: los relacionados a las condiciones de trabajo y los relacionados con la organización del trabajo.

Riesgos relacionados con las condiciones de trabajo. Se refiere al ambiente y equipo de trabajo, diseño de las tareas (trabajos que requieren escasas competencias y repetitivos, etc.), carga de trabajo (tanto a nivel cuantitativo como cualitativo), ritmo de trabajo y horario de trabajo (OISS, 2019). De acuerdo con la OISS (2019), el principal riesgo psicosocial es el estrés laboral, y en segundo lugar, el acoso o violencia en el trabajo. Desde el punto de vista psicológico, el estrés ha sido definido tradicionalmente como una relación particular entre la persona y el entorno, que es evaluado por aquella

como amenazante o desbordante y que pone en peligro su bienestar (Lazarus & Folkman, 1984). Se trata así, de un desbalance entre los requerimientos del entorno en el que se encuentra la persona y sus posibilidades de respuesta frente a ella. No obstante, si este desajuste se produce con el uso de las nuevas tecnologías, entonces recibirá el nombre de “tecnoestrés”; siendo el mismo uno de los principales riesgos que se producen en el uso de las plataformas digitales debido a un ritmo de trabajo intensificado y una organización del horario de forma incierta (OISS, 2019).

Igualmente, el resultado psicológico de una sobrecarga e infracarga laboral en el trabajo de los repartidores puede repercutir negativamente en la psicología de los *riders*, manifestándose en la “tecnoansiedad” y la “tecnofatiga”. La primera hace referencia a un alto nivel de actividad fisiológica no placentera, lo que provoca dudas sobre la capacidad de la persona en cumplir con sus tareas, tratándose de un desajuste entre las demandas y los recursos de que se dispone, lo que puede conducir incluso a una aversión a la plataforma (“tecnofobia”). La tecnofatiga, en cambio, se expresa en el cansancio mental por las labores tecnológicas continuadas (Heras & Lanzadera, 2019).

De acuerdo con la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, el estrés puede generar una serie de problemas mentales, tales como el *burnout* o la depresión; y problemas físicos, como enfermedades cardiovasculares o que resultan de inmunodeficiencias en el sistema (European Agency for Safety and Health at Work, 2009).

Efectivamente, es común que los trabajadores digitales sufran el *burnout* o “síndrome de estar quemado”, es decir, el agotamiento emocional, despersonalización y baja estima que provoca trastornos y problemas físicos (alteraciones del sueño, dolores de cabeza, trastornos gastrointestinales y musculares), conductuales (cambios de humor, conductas hiperactivas y agresivas), emocionales (ansiedad, impaciencia y frustración) y sociales (disminución de la calidad de vida y tendencia a la reclusión y aislamiento). También existe la posibilidad de que se desarrolle el *work-alcoholism* o “adicción al trabajo”, caracterizado por una excesiva dedicación de tiempo y esfuerzo que conlleva a trastornos compulsivos e involuntarios para continuar trabajando, además de un desinterés general por otro tipo de actividades; sufriendo un daño psicosocial toda vez que el trabajador no se siente bien, presentando síntomas de estrés y malestar psicológico (Heras & Lanzadera, 2019). Si este comportamiento, incontrolable y compulsivo en largos períodos de tiempo, se encuentra relacionado con el uso de las nuevas tecnologías, entonces recibirá el nombre de “tecnoadicción” (OISS, 2019).

Se debe resaltar también que un exceso en el horario de trabajo puede generar efectos muy negativos sobre la salud de quienes laboran mediante

plataformas digitales. Estos factores de orden psicosocial se derivan de la fragmentación del tiempo de trabajo, el sobreesfuerzo, la hiperconectividad y una ausencia de descanso. Además, implica un potencial aumento de la tensión arterial, cuadros de frustración y depresión, y malestares relacionados con la tecnología, tales como el tecnoestrés, tecnoansiedad o tecnoadicción, (Heras & Lanzadera, 2019).

Respecto del acoso o violencia en el trabajo, de acuerdo con la doctrina comparada, este puede ser definido como una conducta patológica que consiste en hostigar a una persona con el propósito de maltratarla, vejlarla o excluirla, buscando un ambiente intimidatorio, humillante y ofensivo para la víctima (Martín, Rodríguez-Sañudo, & García, 2013). Asimismo, el acoso puede ser, siguiendo la jurisprudencia española: a) *moral o psicológico (mobbing* en terminología anglosajona), es decir, un ataque a la dignidad o integridad personal, b) *discriminatorio*, con motivo de raza, origen, religión, lengua, afiliación sindical, etc., y c) *sexual*, consistente en el comportamiento verbal o físico no deseado de carácter sexual cuya motivación radica en forzar a la víctima para que ceda, en contra de su voluntad, a los requerimientos del acosador (Martín et al, 2013). Lamentablemente en nuestra legislación laboral no se ha desarrollado de manera plena todos estos aspectos relacionados al acoso laboral, como es el caso del *mobbing*, que queda delimitado a la hostilidad laboral del empleador hacia el trabajador, configurada básicamente en el artículo 30° de la LCPL.

Riesgos relacionados con la organización del trabajo. Se refieren a la propia cultura organizativa y sus funciones, el papel en la organización, el desarrollo profesional, la autonomía en la toma de decisiones y relaciones interpersonales en el trabajo (OISS, 2019).

Si bien la economía virtual presupone, en principio, una conciliación de la vida personal y familiar, debido a la mayor flexibilidad en los horarios, las prestaciones bajo demanda presentan muchos problemas en la práctica. En primer lugar, se ha podido constatar la existencia de límites en relación con la disponibilidad del trabajo, puesto que existe la posibilidad de que, en un cierto período de tiempo, no exista algún requerimiento de servicios a pesar de que el *riders* se encuentre en plena disposición. En segundo lugar, a pesar de la libertad de elección de horarios y turnos (flexibilidad horaria), existe también un límite en la posibilidad de cancelar pedidos por parte del *riders*, luego del cual se procedería a su desactivación de la plataforma. En tercer lugar, existe la posibilidad de una distorsión de los límites entre el trabajo y el descanso, toda vez que, en la mayor parte de los casos, los dispositivos electrónicos (e.g., teléfono móvil, computadoras, tablets, etc.) son de propiedad del trabajador que son utilizados además para asuntos relacionados con su vida personal. Finalmente, se debe mencionar la existencia de un control constante sobre el *riders*, muy distinto del ejercido por un empresario tradicional, esto es, al

control que realizan los propios clientes, por lo que el *rider* deberá prestar sus servicios en el menor tiempo posible y de mostrarse siempre eficiente, agradable y servicial, lo que, unido a una baja remuneración e inexistencia de protección social frente accidentes o enfermedades, pueden representar una importante fuente de estrés (OISS, 2019).

Los riesgos específicos

Entre los riesgos específicos encontramos en primer lugar a los accidentes de tráfico, que no responden a una única causa, pues es multicausal (conductor, vehículo y entorno), si bien los estudios científicos señalan como principal causa el factor humano. Por este motivo, y a fin de evitar los accidentes de tráfico, se ha priorizado la formación y el control del conductor. Prevención no sólo referida a las capacidades o aptitudes del conductor sobre el vehículo, sino a los factores que pueden llegar a influir en los errores e infracciones que aumenten las posibilidades de sufrir o causar accidentes de tráfico (e.g., el alcohol, las drogas, las distracciones, el sueño o la propia velocidad) (OISS, 2019).

Respecto a los mecanismos de seguridad en el que se encuentran amparados los repartidores se cuenta solamente con las normas de seguridad vial, que no son suficientes para los motociclistas y ciclistas, puesto que, de acuerdo con la Organización Mundial de la Salud, los accidentes de tráfico producidos por motociclistas representan el 23% del total de accidentes en el continente americano, en tanto que el de ciclistas representa un 3% (World Health Organization, 2018). El Informe del Grupo de Trabajo del MTPE (2019) recomienda que las plataformas que trabajen con conductores motociclistas y ciclistas tengan en consideración los estándares internacionales para una efectiva seguridad de sus conductores. Asimismo, recogiendo la recomendación de la OMS se señala que los conductores deberían manejar en línea recta a una velocidad de máxima de 80 km/h y el uso del sistema de antibloqueo de ruedas de las motocicletas, un dispositivo que evita el deslice de las ruedas luego de activar el freno.

Los riesgos por factores climáticos

También existen factores relacionados con las condiciones ambientales de los *riders* que pueden incrementar los riesgos de su actividad. Se pueden considerar dos grupos de factores: los factores individuales y los factores asociados a la tarea (OISS, 2019):

Respecto a los factores individuales, están relacionados con la respuesta del organismo frente a las condiciones ambientales, tales como la falta de aclimatación, las condiciones físicas del trabajador (un mejor estado físico puede disminuir la posibilidad de sufrir estrés térmico) y el sobrepeso (una persona con sobrepeso reduce su capacidad de disipar calor al ambiente).

En relación con los factores asociados a la tarea a realizar, éstas van a condicionar la respuesta del *rider* al calor, que en altas temperaturas puede generar un golpe de calor. La OISS (2019) recomienda el uso de prendas ligeras, transpirables y de colores claros, que protejan de la radiación solar y a su vez, ayuden a disipar el calor, evitando así el estrés térmico. En cambio, en situaciones de frío intenso, deberán utilizar prendas adecuadas para mantener el calor.

La protección frente a los riesgos laborales

Como se ha señalado en párrafos anteriores, en la mayor parte de los países la aplicación de la legislación trabajo y de prevención de riesgos laborales se encuentra condicionada a la existencia de un contrato de trabajo dependiente. Esto dificulta la posibilidad de exigir condiciones mínimas a favor de los repartidores por aplicativo en particular. Sin embargo, en el derecho comparado ya comienzan a formularse regulaciones especiales que inciden en la protección de los *riders*. Tal es el caso del acuerdo firmado en Italia el 31 de mayo de 2018, denominado “Carta de los Derechos Fundamentales de los Trabajadores Digitales en el Contexto Urbano”. Se trata de un acuerdo en el que participaron la administración local de Bolonia, *Riders Union Bolonia*, las plataformas *Sgam* y *My Menú*, así como las tres confederaciones nacionales. Se destaca la protección de los trabajadores en materia de aseguramiento frente los accidentes y enfermedades en el trabajo, el reconocimiento del derecho a una compensación digna y la fijación de un estándar mínimo de información sobre el contenido de los contratos celebrados entre los *riders* y las plataformas digitales.

En nuestro país, el artículo 2 de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, Ley 29783, comprende expresamente a todos los empleadores y trabajadores tanto del régimen de la actividad privada como del sector público, de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional del Perú, así como a los trabajadores por cuenta propia. Asimismo, el artículo 2 del Reglamento de esta Ley, (Decreto Supremo N° 005-2012-TR), prescribe, en aplicación del principio de prevención, que el artículo 2 de la Ley 29783, es aplicable también a toda persona que se encuentre bajo modalidad formativa, a trabajadores autónomos, y todo aquél que, sin prestar servicios, se encuentre dentro del lugar de trabajo, en lo que resulte aplicable. Si bien es posible afirmar, como también lo indica el Informe del Grupo de Trabajo del MTPE (2019), que las normas de seguridad y salud en el trabajo pueden ser aplicables a todos los trabajadores sin tomar en cuenta si son subordinados o autónomos; sin embargo, no se puede negar que existe el problema del alcance normativo de la Ley, puesto que su aplicación plena sigue siendo determinada por la calificación del trabajo como subordinado, en tanto que los trabajadores autónomos solamente son protegidos de manera genérica.

Cabe señalar que las cláusulas de aplicación de accidente de trabajo de los *riders* no cubren el trayecto de recojo de los productos, además, el propio trabajador es el que tiene que demostrar que el accidente ocurrió durante el recorrido para hacer la entrega del producto, así como la forma en que se produjo (Sarmiento, 2020).

Conclusiones

No obstante, el señalamiento de los aspectos positivos generados por la Industria 4.0, como el aumento del empleo en ciertos sectores y de la productividad de las empresas, no se pueden negar los aspectos negativos que la introducción de las nuevas tecnologías genera en el ámbito laboral, principalmente en relación con la precarización global del trabajo.

Principalmente la fuente de este problema radica en el hecho de que las nuevas tecnologías se encuentran dirigidas únicamente a incrementar las ganancias de los empresarios en detrimento de los derechos de los trabajadores.

El problema del trabajo en las plataformas digitales se enmarca en este panorama generado por la Industria 4.0, en la medida que ha precarizado el trabajo y ha dejado fuera del marco protector del Derecho del Trabajo, en la medida que no se les reconoce como trabajadores subordinados; desprotegiéndolos además frente a los riesgos laborales.

En principio, el alcance de los derechos y obligaciones de la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, dependerá de la calificación del trabajador como subordinado o autónomo. A pesar de que la norma cubre también a los trabajadores autónomos, esta protección es atenuada puesto que solamente le serán aplicadas las disposiciones genéricas, en tanto que a los trabajadores subordinados se les aplica la normatividad de manera plena.

Por parte de los intérpretes del derecho es necesario el reconocimiento como trabajadores subordinados a quienes prestan servicios continuos bajo plataformas digitales, como de hecho viene siendo reconocido por la doctrina y la legislación comparada. No obstante, independientemente de este reconocimiento legal, los prestadores de servicios mediante aplicativo deberán ser protegidos frente a los riesgos laborales a través de una normatividad especial, puesto que, como hemos visto, las normas actuales no protegen adecuadamente a los trabajadores digitales. Asimismo, se debe tomar en cuenta que el derecho a la seguridad y salud en el trabajo es un derecho humano fundamental, reconocido no sólo a nivel constitucional (como se deriva del análisis del art. 23), sino también internacionalmente en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

Así, una norma que refiera a la protección de los *riders* frente a los riesgos laborales deberá precisar principalmente aspectos relacionados con el límite de la jornada de trabajo, derecho a la desconexión digital, protección frente a los accidentes y enfermedades profesionales y el acoso laboral, cobertura de accidentes que incluya también el trayecto de recojo de los productos, obligación por parte del aplicativo de implementar adecuadamente las indumentarias y herramientas para la prestación de los servicios de los *riders*, así como de capacitarlos en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Referencias

- Agote, R. (2017). On demand economy: 10 claves de entendimiento laboral. *IUSLabor. Revista Electrónica de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* (1), 1-18. Recuperado de <https://www.raco.cat/index.php/IUSLabor/article/view/327022/417507>
- Agurto, V. (2020). *Los riders y su inserción en el sistema de prestación de servicios, en el mercado laboral peruano*. [Tesis de Licenciatura]. Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú.
- Antunes, R. (2020). Trabalho intermitente e uberização do trabalho no limiar da Indústria 4.0. En R. Antunes, *Uberização, trabalho digital e indústria 4.0* (págs. 13-30). São Paulo: Boitempo. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?isbn=6557170120>
- Bulchand, J., & Melián, S. (2018). *La revolución de la economía colaborativa*. Madrid: Editorial LID.
- Carfagno, A. (27 de abril de 2022). *Riconoscimento di lavoro subordinato, il caso dei rider*. Obtenido de Edotto: <https://www.edotto.com/articolo/riconoscimento-di-lavoro-subordinato-il-caso-dei-rider>
- Código Civil. (25 de julio de 1984). Decreto Legislativo N° 295.
- Comisión Europea. (2 de junio de 2016). *Comunicado de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones*. Recuperado de <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A52016DC0356>
- Decreto Supremo N° 003-97-TR. (21 de marzo de 1997). Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
- Dinegro, A. (2020). El mercado laboral peruano y las plataformas de delivery: ¿Qué dicen los derechos laborales? En K. Hidalgo, & C. Salazar, *Precarización laboral en plataformas digitales. Una lectura desde América Latina* (págs. 69-82). Quito: Friedrich Ebert Stiftung Ecuador.
- European Agency for Safety and Health at Work. (2009). *OSH in figures: stress at work — facts and figures*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. Recuperado de <https://osha.europa.eu/en/publications/osh-figures-stress-work-facts-and-figures-0/view>
- Gamarra, L. (enero de 2020). Nuevas tecnologías y derechos laborales. *Boletín Informativo* (97), 1-22. Recuperado de <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/informes-publicaciones/426442-boletin-informativo-laboral-n-97-enero-2019>
- Gestión. (17 de octubre de 2020). El 73% de repartidores delivery tiene como único ingreso ese trabajo. *Gestión*. Recuperado de <https://gestion.pe/economia/el-73-de-repartidores-delivery-tiene-como-unico-ingreso-ese-trabajo-noticia/>
- Ginès, A., & Gálvez, S. (2016). Sharing economy vs. Uber economy y las fronteras del Derecho del Trabajo: la (des)protección de los trabajadores en el nuevo entorno digital. *InDret, Revista para el Análisis del Derecho* (1), 1-44. Recuperado de <https://www.raco.cat/index.php/InDret/article/view/305692/395570>

- Grupo de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2019). *Informe Final de 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*. Informe no publicado. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Lima: MTPE. Recuperado de <https://es.scribd.com/document/463841351/Informe-sobre-repartidores-y-plataformas-digitales-Peru-MTPE>
- Heras, A. d., & Lanzadera, E. (2019). El trabajo en plataformas digitales, puro... y duro. Un análisis desde los factores de riesgo laboral. *Revista de Trabajo y Seguridad*. Número extraordinario, 55-83.
- Ispezua, E. (2020). La salud y seguridad en el trabajo en la economía de plataforma. *Temas laborales* (151), 241-258.
- Jannotti, C., Emerick, H., & Vasconcelos, L. (2020). *O mundo do trabalho e a 4ª Revolução Industrial* (Vol. 2). São Paulo: Tirant lo Blanch.
- Lazarus, R., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer Publishing Company.
- Martín, A., Rodríguez-Sañudo, F., & García, J. (2013). *Derecho del trabajo* (22 ed.). Madrid: Tecnos.
- Marx, K. (1982). *Elementos fundamentales para la crítica de la Economía Política* (9 ed., Vol. 2). México, D.F.: Siglo XXI Editores.
- Mazzotta, O. (2020). L'inafferrabile etero-direzione: a proposito di ciclofattorini e modelli contrattuali. *Labor* (1), 3-23. Recuperado de <http://csdle.lex.unict.it/docs/generic/Oronzo-Mazzotta-Linafferrabile-etero-direzione-a-proposito-di-ciclofattorini-e-modelli-contrattuali/5982.aspx>
- Murgas, R. (2001). Problemática actual del contrato individual de Trabajo: La frontera entre el trabajo subordinado y el trabajo independiente. En S. P. Social, *V Congreso Regional Americano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* (págs. 39-58). Lima: Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y Seguridad Social - SPDTSS.
- Organización Iberoamericana de Seguridad Social. (08 de mayo de 2019). *Condiciones de seguridad y salud en el trabajo en las actividades de reparto a domicilio bajo plataforma colaborativa*. Recuperado de <https://oiss.org/wp-content/uploads/2019/06/EOSyS-17-version2.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo. Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital*. Ginebra: OIT.
- Pacheco, M. (2016). La Web 2.0 como instrumento esencial en la economía colaborativa: auge de negocios de dudosa legalidad. *Revista CESCO De Derecho De Consumo* (17), 76-84. Recuperado de <https://revista.uclm.es/index.php/cesco/article/view/1055>
- Palacios, E. (2010). Mandato. En *Código Civil Comentado* (págs. 193-246). Lima: Gaceta Jurídica.
- Pedidosya. (31 de enero de 2022). *Términos y condiciones geneales*. Obtenido de https://www.pedidosya.com.pe/about/tyc_generals
- Rappi. (2022). *Términos y condiciones - "Soy Rappi"*. Obtenido de <https://legal.rappi.com/peru/terminos-y-condiciones-rappitenderos-2/>
- Raso, J. (2017). La empresa virtual: nuevos retos para el Derecho del Trabajo. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 5(1), 1-35. Recuperado de http://ejcls.adapt.it/index.php/rldc_adapt/article/view/454/621
- Rendón, J. (2007). *Derecho del Trabajo. Teoría General I* (2 ed.). Lima: Grijley.
- Santoro-Passarelli, G. (26 de febrero de 2020). *Sui lavoratori che operano mediante piattaforme anche digitali, sui riders e il ragionevole equilibrio della Cassazione 1663/2020*. Centre for

- Study of European Labour Law “Massimo D’Antona” (411). Recuperado de: <http://csdle.lex.unict.it/docs/workingpapers/Sui-lavoratori-che-operano-mediante-piattaforme-anche-digitali-sui-riders-e-il-ragionevole-equilibri/5971.aspx>
- Sarmiento, J. (31 de mayo de 2020). Coronavirus en Perú: el que reparte se lleva la peor parte. *La República*. Recuperado de <https://larepublica.pe/economia/2020/05/31/coronavirus-en-peru-el-que-reparte-se-lleva-la-peor-parte/>
- Sarzana, M. (2019). Assicurare flessibilità e sicurezza nel rapporto di lavoro con i riders. *Lavoro, Diritti, Europa* (1), 1-11. Recuperado de https://www.lavorodirittieuropa.it/images/articoli/pdf/Lavoro_Diritti_Europa_-_articolo_SARZANA_deliveroo.pdf
- Schwab, K. (2017). *La cuarta revolución industrial*. Barcelona: Penguin Random House.
- Serrano, R. (2017). Nuevas formas de organización empresarial: Economía colaborativa -o mejor, economía digital a demanda-, trabajo 3.0 y laboralidad. En M. Rodríguez, & M. Hernández, *Economía colaborativa y trabajo en plataforma: realidades y desafíos* (págs. 19-49). Albacete: Bomarzo.
- Stefano, V. d. (2016). *The rise of the «just-in-time workforce»: On-demand work, crowdwork and labour protection in the «gig-economy»*. Geneve: ILO. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_443267.pdf
- Supiot, A. (2015). *La gouvernance par les nombres: cours au Collège de France, 2012-2014*. Nantes: Institut d'études avancées de Nantes.
- Todoí, A. (2015). El impacto de la ‘uber economy’ en las relaciones laborales: los efectos de las plataformas virtuales en el contrato de trabajo. *IUSLabor*, 1-25. Recuperado de <https://raco.cat/index.php/IUSLabor/article/view/305786/395699>
- Todoí, A. (2019). El futuro del trabajo: nuevos indicios de laboralidad aplicables a empresas digitales. *Revista de Treball, Economia i Societat*(92), 1-18. Recuperado de http://www.ces.gva.es/sites/default/files/2019-09/art9_0.pdf
- Vallefin, L. (2016). ¿Inflando el ‘Glovo’?: Un análisis sobre los nuevos mecanismos de delivery y su abordaje en la jurisprudencia reciente. *Derecho en acción*, 9(9), 403-426. Recuperado de <https://revistas.unlp.edu.ar/ReDeA/article/view/6407/5529>
- Voza, R. (29 de agosto de 2017). *Il lavoro e le piattaforme digitali: the same old story?*. Centre for Study of European Labour Law “Massimo D’Antona” (336). Recuperado de: <http://csdle.lex.unict.it/docs/workingpapers/Il-lavoro-e-le-piattaforme-digitali-the-same-old-story/5649.aspx>
- World Health Organization. (2018). *Global status report on road safety 2018*. Geneva: World Health Organization. Recuperado de <https://www.who.int/publications/i/item/9789241565684>

Notas al final

1 Máster en Empleo, Relaciones Laborales y Diálogo Social en Europa, Universidad Castilla-La Mancha, España. Estudios de Maestría en Derecho del Trabajo y Seguridad Social y Maestría en Historia, UNMSM. Egresado de Maestría en Derecho con mención en Derecho del Trabajo y Seguridad Social Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.