
EL TRABAJO EN PLATAFORMAS DIGITALES EN PERÚ: MÁS ALLÁ DE LA CALIFICACIÓN JURÍDICA. REFLEXIONES SOBRE LA ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO Y EL PAGO DE REMUNERACIONES

WORK ON DIGITAL PLATFORMS IN PERU: BEYOND LEGAL QUALIFICATION. REFLECTIONS ON TIME ORGANIZATION AND SALARIES PAYMENT

Elmer Guillermo ARCE ORTÍZ

Doctor en Derecho, Universidad de Cádiz, España. Profesor de Derecho del Trabajo, Facultad de Derecho, Pontificia Universidad Católica del Perú.

egarce@pucp.edu.pe

Fecha de envío: 29/11/2021

Fecha de aceptación: 10/12/2021

EL TRABAJO EN PLATAFORMAS DIGITALES EN PERÚ: MÁS ALLÁ DE LA CALIFICACIÓN JURÍDICA. REFLEXIONES SOBRE LA ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO Y EL PAGO DE REMUNERACIONES

Elmer Guillermo ARCE ORTÍZ

Pontificia Universidad Católica del Perú (Perú)

Resumen: Al parecer, el debate jurídico del trabajo en plataformas digitales se ha estancado en un “falso dilema”: ¿estas relaciones deben regularse como trabajo subordinado o como trabajo autónomo? El autor, quien reflexiona en torno a la normativa laboral peruana sobre jornada, horario y conceptos remunerativos, considera que ni una ni otra legislación, a día de hoy, resulta adecuada para evitar la precariedad laboral y para proteger los derechos fundamentales de los trabajadores de plataformas. Por ello, más allá de qué legislación se aplique, es necesario perfilar una regulación que de solución a los problemas específicos que tienen los trabajadores en las plataformas digitales.

Palabras clave: Plataformas digitales - Desconexión digital - Tiempo de trabajo - Remuneración - Trabajadores autónomos - Trabajadores por cuenta ajena

Sumario: 1. El problema no es sólo de calificación jurídica. Inaplicación de derechos fundamentales. 2. LATINOAMÉRICA: El doble signo de los efectos del trabajo en plataformas digitales. 3. La regulación laboral en el tiempo de trabajo. Jornada, horario y desconexión digital. 4. No se respetaría la jornada máxima constitucional: ¿trabajadores intermitentes? 5. Desconexión digital. 6. La remuneración en el trabajo de plataformas. 7. La necesidad de una nueva regulación. Sea en lo laboral como en lo autónomo.

Abstract: The legal debate on work on digital platforms seems to be stalled in a “false dilemma”: should these relationships be regulated as subordinate work or

as self-employment? The author --who reflects on the Peruvian labor regulations about workday, working hours, and remuneration concepts--, considers that none of them is currently adequate to avoid job insecurity, and to protect workers' fundamental rights in the platforms. Therefore, regardless of the legislation being applied, a regulation that solves these workers' specific problems on digital platforms should be envisaged.

Key words: Digital platforms - Digital disconnection - Working time - Remuneration - Self-employed workers - Employees

Summary: 1. The problem is not only concerned to legal qualification. Inapplication of fundamental rights. 2. LATIN AMERICA: The double sign of work effects on digital platforms. 3. Labor regulation in working time. Workday, working hours and digital disconnection. 4. Constitutional maximum working hours might not be respected: intermittent workers? 5. Digital disconnection. 6. Remuneration on platforms work. 7. The need for a new regulation. For employees and for independent workers.

1. El problema no es sólo de calificación jurídica. Inaplicación de derechos fundamentales

Desde hace algunos años, el trabajo en plataformas digitales se debate en el dilema de si son relaciones laborales o si son relaciones de trabajo autónomo, sin embargo, creo que éste es un “falso dilema”. Este problema de calificación jurídica, parte de una idea equivocada: tanto la regulación del trabajo subordinado así como la del trabajo autónomo, van a proteger los derechos de los prestadores de servicios en las plataformas digitales.

Al menos eso, no sucede en Latinoamérica. Perú, por ejemplo, no cuenta con regulación propia del trabajo autónomo, salvo en lo señalado en la legislación civil o mercantil. Pero, por otro lado, tampoco la legislación del trabajo subordinado en el Perú configura un sistema de garantías suficiente para los derechos de quienes prestan servicios en el contexto especial de las plataformas digitales. Muchas veces, la normativa tradicional laboral no está pensada para regular la naturaleza *sui generis* de las plataformas digitales. Piénsese, por ejemplo, en las vacaciones. En la normativa peruana se requiere una cantidad de días efectivos de trabajo al año para gozar de vacaciones, por lo que si no llegas a ese número de días efectivos no adquieres ese derecho.

Sin duda, esta regla está pensada para trabajadores que laboran todos los días del año y que, en todo caso, depende de ellos alcanzar el número mínimo de días de trabajo. Pero, el problema en el trabajo de plataformas es que el cumplimiento puede depender más bien del empleador y no tanto del trabajador. Por ejemplo,

¿Qué pasa si el algoritmo de la plataforma¹ sólo hace encargos a un trabajador tres días a la semana? Este trabajador no llegará al record mínimo, con lo cual no gozará de vacaciones. La plataforma no pierde, porque los otros

¹ Según el diccionario de la Real Academia Española, “algoritmo” significa “conjunto ordenado y finito de operaciones que permite hallar la solución de un problema”. Es decir, el algoritmo es la secuencia de pasos que debemos seguir para resolver un problema. Seguramente, el algoritmo más típico puede ser una receta de cocina. De la misma manera, las empresas de plataformas digitales también se valen de un algoritmo para determinar los turnos de los repartidores o los planes de pago a aquéllos. Son decisiones automatizadas.

tres días faltantes de la semana puede cubrirlos con otro trabajador, al que tampoco se le reconocerán vacaciones.

Con ello, quiero indicar que sea cual fuere la calificación jurídica que se asigne al trabajo en plataformas digitales, lo más importante es construir un sistema de garantías que proteja adecuadamente a quienes prestan servicios en una empresa digital. Se requieren normas *ad hoc* a estos nuevos fenómenos, que fomenten la eficacia de los derechos fundamentales. Al margen de la naturaleza civil o laboral del vínculo, se debe proteger la seguridad y salud del prestador del servicio, su derecho a la igualdad de trato, a la jornada máxima, a descansos remunerados, a la libertad sindical, etc. Y todo ello, en la medida que se debe defender la dignidad del ser humano, más allá de calificaciones jurídicas.

2. LATINOAMÉRICA: El doble signo de los efectos del trabajo en plataformas digitales

La economía digital, y con ella el uso empresarial de las plataformas, ha llegado a Latinoamérica con relativa fuerza. En Europa, es bien sabido que está precarizando empleo y destruyendo puestos de trabajo. Sin embargo, en Latinoamérica no se aclara bien el panorama.

La presencia de las plataformas digitales en economías Latinoamericanas, puede tener “efectos” de un doble signo: **o bien puede destruir empleos** de empresas grandes de alta rentabilidad y productividad (tómese en cuenta, una cadena de farmacias que antes contrataba a sus repartidores de medicinas en su planilla y hoy recurre simplemente a plataformas de reparto como Glovo) para convertirlos en precarios **o bien puede formalizar autónomos que por ahora son informales** (taxistas informales a día de hoy que son absorbidos por Uber).

Respecto al primero de estos efectos, la destrucción de la reducida formalidad que tenemos en el mercado de trabajo peruano y latinoamericano, puede verse afectada sobretodo en ciertas cadenas empresariales del sector formal del comercio o de servicios: hoteles, restaurantes, farmacias o cines. Recuérdese, que el empleo formal en Perú equivale a sólo el 25% de la población

económicamente activa- PEA- y que esta pequeña bolsa de formalidad está integrada en su mayoría por los sectores primarios -pesca, minería y agricultura- y de transformación -industria-. Por esta razón, dado que la economía digital penetra en el sector comercio y de servicios, estimo que la misma no va a tener un gran impacto cuantitativo en los sectores formales peruanos, sino quizá lo tendrá sólo en el pequeño sector formal que constituye el comercio y los servicios².

Respecto del segundo efecto, la formalización de los trabajadores puede ser un factor positivo para el mercado de trabajo. A diferencia de Europa, las plataformas digitales pueden tener un efecto formalizador en las economías Latinoamericanas. El servicio de taxis en Perú lo puede realizar libremente cualquier persona que tenga un vehículo. Por ejemplo, el caso de Uber permitirá tener un trabajo formal, permanente y con ingresos fijos (ventajas que antes no tenía el taxista informal). Esto no sucede en Argentina, Colombia, Chile ni Uruguay, donde sí hay licencias para realizar estos servicios.

En consecuencia, si bien no se descarta que el trabajo de plataformas digitales destruya puestos de trabajo formales, también es verdad que puede coadyuvar a la formalización del mercado de trabajo en algunas economías latinoamericanas. Lo cual debe entenderse como una oportunidad de formalización, pero esta oportunidad exige una formalización con derechos y lejos de la precariedad.

3. La regulación laboral en el tiempo de trabajo. Jornada, horario y desconexión digital

Uno de los principales problemas en Uber o en “plataformas de reparto” está en la organización del tiempo de trabajo. El problema central que aún no aborda el derecho es: ¿quién o qué organiza el tiempo en este tipo de empresas? Teóricamente, hay hasta tres opciones que requieren de reflexión. En primer

² El sector servicios es menos desarrollado en los países latinoamericanos. Las actividades primarias absorben el 25% de la PEA (pesca, minería y agricultura). La actividad manufacturera y de construcción absorben 15% PEA. El 25% de la PEA, que es formal, está básicamente en estas categorías.

lugar, hay quienes dicen que el requerimiento de trabajadores depende del requerimiento de los clientes. Es decir, la economía digital tendría una naturaleza especial donde el requerimiento de trabajo siempre será incierto, configurando microempleos (encargos) que se pueden asignar a distintas personas³. En segundo lugar, otros sostienen que al margen del volumen de trabajo, quien organiza el tiempo es un algoritmo que tiene por finalidad organizar los turnos y asignar los encargos entre los trabajadores. El algoritmo vendría a ser un programa de inteligencia artificial que sería absolutamente objetivo y no tendría nada que ver con la voluntad del empleador. En tercer lugar, otros dirán que el algoritmo es solo un mecanismo, pero que las pautas y criterios de programación son generados por el propio empleador. El empleador, trata de enmascararse tras la objetividad del algoritmo, pero en realidad es él quien ejerce el poder de dirección⁴. Sin descontar la posibilidad de el propio empleador altere las pautas de organización del algoritmo.

Entonces, esta determinación no es baladí. Los turnos y los encargos ¿los asigna la naturaleza especial que tiene este tipo de labor basada en el volumen de demanda de los clientes? ¿O lo hace el algoritmo? ¿O lo hace el empleador con su poder de dirección?

De la decisión que tome el derecho, dependerá la mecánica de protección de derechos fundamentales para los prestadores de servicio. De entrada, diré que las actividades que desarrollan las plataformas digitales son por definición servicios permanentes. Y, por tanto, el volumen de demanda de los clientes no tiene mayor relevancia. Por ejemplo, un empresario que instala un restaurante

³ La llamada Economía 4.0 se construye sobre la base de una actividad de servicios flexible, especialmente porque se articula como un trabajo a demanda, con uso de nuevas tecnologías y de implicancia colectiva. Es precisamente en este tipo de trabajo donde actúan las plataformas digitales. En este sentido, se puede revisar la descripción económica de este nuevo paradigma empresarial en el interesante trabajo: VAQUERO GARCÍA, Alberto, “¿Es compatible el desarrollo de la economía digital con el cumplimiento de los derechos fundamentales de los trabajadores?”, Revista Temas Laborales, Sevilla, Número 157, 2021, pp. 27-40.

⁴ Una de las características que asumen las decisiones a través de algoritmos es el de su invisibilidad. Tras la pretendida objetividad y neutralidad de la automatización en la toma de decisiones, se esconde la idea de que en el algoritmo hay una ausencia de responsabilidad humana. Este análisis tiene una gran trascendencia para el estudio de la discriminación. Sobre el particular, Vid. SAEZ LARA, Carmen, “El algoritmo como protagonista de la relación laboral. Un análisis desde la perspectiva de la prohibición de la discriminación”, en Revista Temas Laborales, Sevilla, Número 155, 2020, p. 45.

puede tener muchos o pocos clientes, pero es él quien asume el riesgo. Si quiere contratar sólo a cocineros o mozos, por cada plato que le piden, estaría transfiriendo el riesgo del negocio al trabajador. El principio básico del derecho del trabajo es que se contrata la puesta a disposición del trabajador y no el cumplimiento de un resultado⁵. Por eso, no sería admisible la primera opción. El volumen de la demanda no puede organizar el tiempo de servicio de los trabajadores. Es decir, la plataforma deberá contratar, como siempre se ha hecho, al trabajador por jornadas o turnos, con el fin de hacerles encargos dentro de esos tiempos.

Más complejo me parece el debate de si el algoritmo es un hecho de la naturaleza, cuyo manejo está desprovisto de toda voluntad humana, o es sólo un mecanismo de organización dirigido desde el poder de dirección del empleador. Entiendo que cuando un algoritmo organiza los turnos y asigna encargos de modo aleatorio, tiene que ser previamente programado por alguien. Los criterios para el supuesto reparto aleatorio de trabajo, se rige por pautas predeterminadas por seres humanos y donde la voluntad del empleador será clave. Si se programa el algoritmo para que las personas sancionadas tengan menos opciones de recibir encargos que las personas no sancionadas, ya el empleador está determinando sesgos en la asignación de trabajo aunque utilice como medio el algoritmo. Lo que trato de decir es que el algoritmo no es objetivo, imparcial y desprovisto de toda voluntad humana, por el contrario, está sometido a la voluntad y al poder de dirección del empleador.

La normativa laboral en Perú, cuando regula el tiempo de trabajo, no ha pensado en un trabajo con las características propias que tienen las plataformas digitales. Tampoco se ha planteado la reflexión de quién o qué ejerce la organización del tiempo. El “misterio” del algoritmo todavía no ha sido descifrado desde el Derecho, por lo que la organización del tiempo de trabajo (turnos y

⁵ Admitir que la demanda de los clientes gobierne la contratación de los trabajadores, generaría situaciones tan absurdas como trabajadores contratados con jornada de 0 horas. Y que sólo esperan una llamada para salir a trabajar. Todo el riesgo pasaría a ser asumido por el trabajador. Esto sería lamentable para el derecho laboral, porque este mal precedente se extendería a otros sectores. Por ejemplo, en cines u hoteles sólo contraría personal cuando tengo clientes. Sería el comienzo del fin del derecho del trabajo.

encargos) en las plataformas a veces parece ser fruto del azar y otras de la voluntad deliberada del empleador.

Como decía al inicio de este comentario, la aplicación de las normas sobre jornada y horario vigentes en Perú están pensadas para otro contexto. Por ello, se requiere normas específicas que corrijan los efectos perniciosos de la normativa laboral general.

Pongamos unos ejemplos.

A. No existe jornada mínima.

La plataforma digital no está obligada a reconocer un número mínimo de horas. Es más, suele tener un gobierno absoluto sobre el número de horas que puede tener un trabajador, aunque usualmente se escude tras la imparcialidad del “algoritmo”. Esto puede ser peligroso en Perú, porque si el trabajador tiene una jornada inferior a 4 horas será contratado mediante el llamado contrato a tiempo parcial. Este contrato no ofrece al trabajador vacaciones anuales, ni protección contra un despido arbitrario y cobra la mitad de la Remuneración Mínima Vital (RMV).

Me parece que esto merece un análisis más detallado, pues sería muy fácil que una plataforma organice el tiempo de trabajo de modo aleatorio y haga encajar a algunos de sus trabajadores en este tipo de contratos precarios.

En Perú, el régimen especial de estibadores de puertos establece la obligatoriedad de contar con una sola lista de trabajadores que es cerrada, aunque permite elegir aleatoriamente a los trabajadores para cada labor. Sin embargo, esta aleatoriedad tiene un límite: un número fijo de turnos al mes. O quizá se puede pensar en una lista que funcione con orden correlativo.

De este modo, así la legislación peruana los reconozca como trabajadores, el riesgo de crear una categoría de trabajadores con contratos precarios es muy alto. Por eso, es importante que la legislación peruana impida un reparto del trabajo con cargas diferentes a los trabajadores sin justificación objetiva alguna, evitando así un comportamiento discriminatorio desde el algoritmo.

B. Problema para computar el record vacacional.

Respecto de los descansos remunerados anuales, la legislación peruana señala que debe cumplirse 1 año de trabajo y un número X de días efectivamente trabajados. Si el algoritmo de la plataforma decide que un trabajador sólo va a tener dos días de trabajo a la semana, ello puede generar supuestos de abusos. Podría perder en los hechos sus vacaciones, por no cumplir con el record de días de trabajo efectivo.

Igual que en el caso anterior, habría que poner énfasis en la objetividad del reparto del algoritmo, porque sería muy fácil que se queden varios trabajadores de la plataforma sin vacaciones al año.

4. No se respetaría la jornada máxima constitucional: ¿trabajadores intermitentes?

A pesar de ser labores permanentes, las prestaciones en plataformas son intermitentes. Piénsese, en el conductor de Uber o en el trabajador de reparto de globo, que puede ser contactado dentro de su turno para hacerle encargos. A los tiempos de trabajo (pedidos de los clientes) le siguen tiempos de inactividad (disposición para recibir encargos por la plataforma). Esta característica de labores intermitentes tiene un impacto sobre la calificación jurídica del derecho laboral peruano, pues excluye a los trabajadores de plataformas de la jornada máxima. Es decir, podrían trabajar más de 8 horas diarias y 48 horas semanales.

La Ley peruana excluye de la jornada máxima a los trabajadores que prestan servicios intermitentes de espera, vigilancia o custodia (artículo 5 de la Ley de Jornada, horario y trabajo en sobretiempo). El Convenio 1 de la OIT, artículo 6, permite la exclusión por disposición legal de cada país. A estos trabajadores se les excluye de los topes máximos en su jornada de trabajo, porque prestan servicios efectivos de manera alternada con lapsos de inactividad. Es el caso de guardianes de edificios, porteros, cuidado de personas mayores, etc. Se agrega al grupo a los choferes, que tendrían relevancia en el caso de UBER o de las plataformas de reparto.

El I Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral aplica la exclusión de la jornada máxima a vigilantes y choferes que alternan servicios efectivos con

lapsos de inactividad. Por el contrario, los vigilantes y choferes que se encuentran en un constante y continuado “estado de alerta y atención permanente”, estarían sujetos a la jornada máxima constitucional. Por ejemplo, un vigilante de banco sí tendría jornada máxima, mientras un vigilante de edificio residencial no tendría jornada máxima⁶. O por ejemplo, un chofer de autobús interprovincial no tendría jornada máxima, puesto que sus labores son alternadas con su descanso cada 4 horas⁷, pero un chofer de ambulancia de un hospital sí la tendría en la medida que se encuentra en un estado de alerta permanente.

Me parece que el problema no pasa por determinar caso por caso si la actividad del trabajador requiere una constante alerta en función de la naturaleza de la entidad a la que prestan sus servicios. Pues, esta situación siempre será discutible. Por eso, creo que la distinción pasa por la posibilidad del trabajador de disponer de su tiempo en el trabajo. Si en el cumplimiento de sus labores no puede disponer del tiempo, aunque alterne servicios efectivos con lapsos de inactividad, su jornada debería tener un tope máximo. Por ejemplo, un vigilante de edificio durante su jornada no puede hacer otras labores ni disponer de su tiempo, por ello debería tener una jornada máxima. Asimismo, un trabajador de una plataforma de reparto también está a la espera de una llamada, normalmente desde un lugar impuesto por el empleador.

El efecto principal de la exclusión de la jornada máxima es que el trabajador no puede realizar horas extras. Eso no significa que todas las horas de su trabajo deban ser pagadas, sin embargo, el pago no se hará con el plus de la hora extra. Asimismo, lo que llama la atención es que el legislador deja en una desprotección absoluta a estos trabajadores al no establecer ningún tope máximo adicional. ¿Cuántas horas puede trabajar un trabajador intermitente? ¿10, 12, 14...? La ley peruana no señala tope alguno. Aquí, es preciso que la legislación laboral peruana establezca una jornada máxima a los trabajadores de plataformas digitales. Si en algún momento se les declara trabajadores en el

⁶ Sobre la exclusión de la jornada máxima a los vigilantes de edificio e improcedencia del pago de horas extras, Casación 3804-2010-DEL SANTA.

⁷ Los conductores de vehículos de transporte público que presten servicios intermitentes no están comprendidos en la jornada máxima de trabajo, por lo que no les corresponde el abono de horas extras, Casación 16329-2015-LIMA.

Perú, los turnos deben tener un tope equivalente a 8 horas diarias y 48 horas semanales, porque se trata de una jornada en el que los trabajadores de plataforma no pueden disponer de su tiempo.

5. Desconexión digital

El derecho a la desconexión digital supone el derecho del trabajador a no responder correos ni mensajes ni comunicación a su empleador. Este es un derecho que legalmente se ha reconocido en el trabajo remoto o en el teletrabajo. Sin embargo, el trabajador de plataforma no es un teletrabajador, pues aunque se comunique a través de TICs no desarrolla una labor inmaterial. Al contrario, desarrolla una labor física y utiliza el teléfono como vía complementaria de comunicación.

Ahora bien, la desconexión digital no es un derecho de origen legal, sino hunde sus raíces en el texto constitucional. El derecho a una jornada máxima es el fundamento del derecho a desconectarse durante el tiempo restante del día. Sin embargo, esto se puede entender en el caso de horarios fijos y determinados. Pero, en los casos donde no existe jornada máxima (caso de vigilantes o de trabajadores de plataformas), porque la labor es intermitente o se sujeta a resultados, el límite de las horas de desconexión es más difusa.

Por eso, más allá de una simple referencia legal a un número de horas reservadas al descanso del trabajador, que nadie puede interrumpir, considero central que el contrato establezca ese periodo de tiempo con hora de inicio y hora de fin. Esta será una verdadera garantía para el derecho de desconexión digital. Todo ello acompañado, por supuesto, de las sanciones administrativas que corresponda imponer al empleador frente a cualquier incumplimiento. Recuérdese, la desconexión digital no es sólo un derecho que puede ejercer el trabajador, sino sobre todo una obligación a cumplir por parte del empleador⁸.

6. La remuneración en el trabajo de plataformas

⁸ En el mismo sentido, MOLINA NAVARRETE, Cristobal, “*Jornada Laboral y tecnologías de la info-comunicación: “desconexión digital”, garantía del derecho al descanso*”, Revista Temas Laborales, Sevilla, Número 138, 2017, p. 270 y ss.

Dado que la legislación peruana deja amplia libertad al empleador para elegir el sistema de cálculo de la remuneración, la cuantía puede determinarse o bien por tiempo de disposición o bien por resultados u objetivos.

Para el caso de los trabajadores de plataformas es muy probable que utilicen la remuneración por resultados⁹. Por eso, es muy importante que desde la firma del contrato se especifique claramente el resultado y su precio. También deberá identificarse la modalidad de cumplimiento de metas. Por tanto, debe exigirse que el contrato, sea indefinido o temporal, se formalice por escrito.

A pesar de que la cuantía de la remuneración sea fijada por resultados, el riesgo siempre debe asumirlo el empleador. Al estar regulados por la legislación laboral, deberían tener como base el ingreso mínimo vital (RMV) al margen de si se cumplen o no los resultados.

Sin embargo, también debería regularse que los complementos salariales se basen en razones objetivas, para evitar abusos¹⁰. Los complementos asignados sólo en base a los turnos adicionales que decide el algoritmo deben ser prohibidos. Aquí hay un problema de discrecionalidad de la plataforma que bien puede servir tanto para beneficiar a un trabajador como para perjudicarlo. También deberían prohibirse complementos relacionados con calificaciones o apreciaciones de los clientes. En estos tipos de complementos no hay bases constatables o empíricas (como puntualidad o productividad), sino son subjetivas.

En consecuencia, no es suficiente que la persona que presta servicios para la plataforma tenga la calificación de trabajador y se regule por el derecho del trabajo. Sino, por lo demás, deben regularse muchos aspectos no regulados en la legislación laboral general.

⁹ Así, da cuenta de este fenómeno: CRUZ VILLALON, Jesús, *“Las transformaciones de las relaciones laborales ante la digitalización de la economía digital”*, Revista Temas Laborales, Sevilla, Número 138, 2017, pp. 13-47. Refiriéndose al sistema remunerativo dice: “no cabe duda que en ciertas formas de digitalización del trabajo, este se inserta como una manifestación más del trabajo a resultados, donde para la empresa resulta irrelevante el tiempo de trabajo y, por mucho que tenga enormes facilidades en controlar y computar la jornada de trabajo, no le interesa en absoluto hacerlo...” (p. 30).

¹⁰ ARCE ORTÍZ, Elmer, *Derecho Individual del Trabajo en el Perú, desafíos y deficiencias*, Lima, tercera edición, 2021, pp. 352-353.

7. La necesidad de una nueva regulación. Sea en lo laboral como en lo autónomo.

Las particularidades de la prestación de servicio en las plataformas digitales, merecen una atención especial de cara a su regulación. Si la opción legislativa es calificarlo como relación jurídica de autónomos, en Perú habrá que inventar una nueva legislación que proteja al menos los derechos constitucionales del prestador de servicios (por ejemplo, protección del trabajo infantil, acceso a seguridad social, protección de seguridad y salud, acceso a libertad sindical, etc). Esto no será fácil, porque el riesgo puede ser que nunca llegue esa supuesta normativa y la relación jurídica de autónomos se mantenga desregulada como lo es ahora mismo.

Ahora bien, si la opción legislativa es calificarlo como trabajador subordinado, entonces el derecho del trabajo peruano tendrá dos asignaturas pendientes: 1) Regular los vacíos normativos de la legislación laboral general con respecto al trabajo en plataformas digitales y 2) Evitar que los mecanismos discrecionales de la plataforma digital (a través del algoritmo), tanto en la organización del tiempo como en la cuantificación de la remuneración, empujen las relaciones de trabajo hacia normas precarias del sistema de protección.

Bibliografía

- ARCE ORTÍZ, E. (2021). *Derecho Individual del Trabajo en el Perú, desafíos y deficiencias*, Lima, tercera edición.
- CRUZ VILLALON, J. (2017). *“Las transformaciones de las relaciones laborales ante la digitalización de la economía digital”*, Revista Temas Laborales, Sevilla, Número 138.
- MOLINA NAVARRETE, C. (2017). *“Jornada Laboral y tecnologías de la información: “desconexión digital”, garantía del derecho al descanso”*, Revista Temas Laborales 2021s, Sevilla, Número 138.
- SAEZ LARA, C. (2020). *“El algoritmo como protagonista de la relación laboral. Un análisis desde la perspectiva de la prohibición de la discriminación”*, en Revista Temas Laborales, Sevilla, Número 155.
- VAQUERO GARCÍA, A. (2021). *“¿Es compatible el desarrollo de la economía digital con el cumplimiento de los derechos fundamentales de los trabajadores?”*, Revista Temas Laborales, Sevilla, Número 157.