Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, Ciudad de México, México.
ISSN 2707-2207 / ISSN 2707-2215 (en línea), julio-agosto 2026,
Volumen 10, Número 4.

https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v10i4

DERECHOS LABORALES Y PROTECCIÓN SOCIAL DE LOS TRABAJADORES DE PLATAFORMAS DIGITALES EN EL MARCO LEGAL PERUANO, 2025

LABOR RIGHTS AND SOCIAL PROTECTION FOR DIGITAL PLATFORM WORKERS UNDER PERUVIAN LAW, 2025

Elsa Karolina Bartolo Morán
Universidad César Vallejo

Vilder Marcelo Solano Arana
Universidad César Vallejo

DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v10i4.25554

Derechos laborales y protección social de los trabajadores de plataformas digitales en el marco legal peruano, 2025

Elsa Karolina Bartolo Morán[1]
elbartolom@ucvvirtual.edu.pe
https://orcid.org/0000-0002-6487-3340
Universidad César Vallejo
Perú

Vilder Marcelo Solano Arana
vmsolanoa@ucvvirtual.edu.pe
https://orcid.org/0000-0002-7258-328X
Universidad César Vallejo
Perú

ABSTRACT

This research aligns with Sustainable Development Goals (SDGs) 8 (Decent Work), 10 (Reduced Inequalities), and 9 (Industry and Innovation). The overall objective was to analyze how the exclusion of recognition of the employment relationship impacts the relationship between service providers and digital platform companies in Peru by 2025. Methodologically, the research is basic, qualitative, descriptive, and grounded theory in design, employing semi structured interviews with ten experts and document analysis using the triangulation method. The main findings demonstrate the existence of "algorithmic subordination," where control and disciplinary power are exercised through GPS tracking and ratings. A marked "technological alienation" was identified, given that the essential means of production is the digital infrastructure and not the worker's vehicle. It is concluded that the binary nature of the SDG... Decree No. 003-97-TR is outdated and insufficient, facilitating employer evasion that undermines workers by depriving them of social benefits and occupational safety and health protections. Finally, it is recommended that Congress reform the legislation to recognize algorithmic subordination and regulate digital transparency; and that the Ministry of Labor implement an automated social protection system for each service provided.

***Keywords*:** Labor rights, social security, Information technology, Vehicule drivers, Labor flexibility.

[1] Autor principal
Correspondencia: elbartolom@ucvvirtual.edu.pe

Labor Rights and Social Protection for Digital Platform Workers Under Peruvian Law, 2025

ABSTRACT

Esta investigación se ajusta a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) 8 (Trabajo decente), 10 (Reducción de las desigualdades) y 9 (Industria e innovación). El objetivo general era analizar cómo la exclusión del reconocimiento de la relación laboral afecta a la relación entre los prestadores de servicios y las empresas de plataformas digitales en Perú de aquí a 2025. Desde el punto de vista metodológico, la investigación es de carácter básico, cualitativo y descriptivo, y se basa en la teoría fundamentada; para ello, se han utilizado entrevistas semiestructuradas con diez expertos y el análisis de documentos mediante el método de triangulación. Los principales resultados ponen de manifiesto la existencia de una «subordinación algorítmica», en la que el control y el poder disciplinario se ejercen a través del seguimiento por GPS y las valoraciones. Se ha identificado una marcada «alienación tecnológica», dado que el medio esencial de producción es la infraestructura digital y no el vehículo del trabajador. Se concluye que la naturaleza binaria del Decreto n.º 003-97-TR sobre los ODS... ha quedado obsoleta y es insuficiente, lo que facilita la evasión por parte de los empleadores, que perjudica a los trabajadores al privarles de prestaciones sociales y de protecciones en materia de seguridad y salud en el trabajo. Por último, se recomienda que el Congreso reforme la legislación para reconocer la subordinación algorítmica y regular la transparencia digital; y que el Ministerio de Trabajo implemente un sistema automatizado de protección social para cada servicio prestado.

Keywords: Labor rights, social security, Information technology, Vehicule drivers, Labor flexibility.

Artículo recibido 20 junio 2026
Aceptado para publicación: 20 julio 2026

I. INTRODUCCIÓN:

Las plataformas digitales se volvieron una parte esencial de nuestra vida diaria, creando un entorno digital muy variado y diverso donde los usuarios realizan un sinfín de tareas (Barona, 2025).

Sin embargo, no todo es color de rosa, para quienes trabajaron con este tipo de servicios, se abrió el debate sobre la existencia de un vínculo laboral y su subordinación con derechos o independientes, obligando a redefinir la protección laboral ante las nuevas tecnologías.

Bajo el contexto de la economía de plataformas la relación laboral se convirtió en un tema controvertido a nivel global, ya que empresas como Uber, Didi y Cabify se autodenominan intermediarios tecnológicos para clasificar a sus colaboradores como contratistas independientes. Esta diferenciación eximió a las empresas de obligaciones tradicionales (salario mínimo, seguridad social, salud e indemnizaciones), creando una precariedad laboral e inestabilidad sujeta a un estricto control algorítmico (Torres, 2021).

Contexto a nivel internacional, según Rosenbaum (2025), la falta de una regulación clara y un reconocimiento formal del vínculo generó un vacío legal explotado por las empresas, donde los trabajadores asumen los riesgos y las plataformas capitalizan los beneficios. Este problema afectó la equidad del mercado laboral, la sostenibilidad de la seguridad social y la capacidad de protección del Estado en el entorno digital.

El fenómeno de las plataformas digitales en Chile fue significativo, registrando 297.683 personas ocupadas a través de estas al primer trimestre de 2025, lo que equivalió al 3,2% de la población ocupada total.

El sector se dividió principalmente entre trabajo por demanda vía aplicaciones móviles y otras plataformas de comercio; no obstante, enfrentó graves problemas de precariedad, estimándose que más del 60% laboró en la informalidad sin protección social ni garantías de percibir un salario mínimo real tras deducir sus costos operativos (Bravo, 2025).

Contexto a nivel nacional, la realidad de los trabajadores de plataformas tecnológicas se caracterizó por la incertidumbre jurídica y la vulnerabilidad debido a la informalidad laboral, ya que el sistema normativo peruano no evolucionó al ritmo de aplicaciones como Uber o Rappi, generando un vacío legal.

El escenario permitió a las empresas de plataformas evadir responsabilidades laborales catalogando a los trabajadores como socios. No obstante, la realidad demostró un control algorítmico intensivo sobre sus ingresos y horarios, consolidando una relación de subordinación (Flores, 2025).

La gestión tradicional del talento humano se basó en la estabilidad y plenos derechos. En contraste, el modelo de aplicaciones desmanteló este ciclo con reclutamiento algorítmico, ingresos variables y falta de beneficios, trasladando todo el riesgo económico al trabajador (Torres, 2023).

El fenómeno de las plataformas digitales en Perú fue un reflejo de precariedad laboral y refugio ante el desempleo. Sin regulación formal, el 40% quedó excluido de salud (OIT, 2025), afectando a 46,000 repartidores en Lima (Observatorio de Plataformas–Perú, 2024) y dejando a 145,000 por debajo del sueldo mínimo (Ponce, 2024).

Los desafíos que enfrentaron los trabajadores de plataformas digitales como la precariedad laboral y la falta de protección social estuvieron estrechamente relacionados con el Objetivo 8:" Trabajo decente y crecimiento económico, que buscó promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos" de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas. La investigación abordó la necesidad de garantizar un empleo pleno y productivo para los trabajadores de plataformas, así como de asegurar sus derechos laborales y su acceso a la seguridad social.

De acuerdo a la contribución en este estudio el surgimiento de la economía de plataformas digitales ha evidenciado una insuficiencia estructural en el marco normativo laboral peruano, el cual no fue diseñado para la gestión mediada por algoritmos. El principal cuerpo legal que rige la actividad privada, el Texto Único Ordenado (TUO) de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, establece en su Artículo 4 que la existencia de un contrato de trabajo se define por la presencia de la subordinación. Sin embargo, la dificultad para probar este elemento central ha permitido que las plataformas eludan la responsabilidad laboral. Para enfrentar esta realidad y asegurar la aplicación del Principio de Primacía de la Realidad, implícitamente reforzado por la regulación del ius variandi en el Artículo 9, la legislación debe dirigirse a dos ejes: primero, crear nuevos indicios de laboralidad que capturen de forma específica la subordinación algorítmica; y segundo, evaluar la pertinencia de una categoría jurídica intermedia que

adapte derechos y deberes a la dependencia económica, garantizando así la protección de los derechos fundamentales del trabajador ante el nuevo poder de la Inteligencia Artificial.

De acuerdo a la realidad problemática se formula el problema general en forma de pregunta ¿De qué manera la exclusión del reconocimiento del vínculo laboral repercute en la relación entre los prestadores de servicios y las empresas de plataformas digitales, Perú 2025?; los problemas específicos: 1. ¿De qué manera la clasificación de colaboradores autónomos elude los derechos laborales en los trabajadores de plataformas digitales, Perú 2025? ; los problemas específicos: 2. ¿De qué manera el algoritmo permite el control sin responsabilidad en los trabajadores de plataformas digitales, Perú 2025?

La justificación teórica del trabajo de investigación buscó aportar al debate académico sobre el vínculo laboral en la era digital. Evaluó cómo la subordinación clásica opera bajo la gestión algorítmica para redefinir el concepto de empleo, con el fin de proponer un marco legal moderno que adapte el derecho laboral a las nuevas normas del empleo.

La justificación práctica se refirió a la situación de vulnerabilidad de los trabajadores de plataformas digitales. Los hallazgos buscan sensibilizar a la sociedad, sindicatos y trabajadores sobre sus derechos, además de respaldar políticas públicas que regulen la relación laboral para garantizar protección social y derechos básicos.

En cuanto a la justificación metodológica de este trabajo se orientó a un enfoque cualitativo mediante análisis documental de legislación, doctrina laboral, informes de organizaciones internacionales (como la OIT) y sentencias judiciales.

Desde una justificación social este estudio se fundamentó en la urgencia de mitigar la vulnerabilidad sistémica de familias peruanas dependientes del trabajo por aplicaciones. En el 2025, la falta de protección social los convirtió en grupo de riesgo ante accidentes o jubilación bajo una falsa autonomía, por lo que la tesis busca proponer soluciones que equilibren innovación tecnológica y dignidad humana.

A partir de la formulación del problema se plantea como objetivo general: Analizar de qué manera la exclusión del reconocimiento del vínculo laboral repercute en la relación entre los prestadores de servicios y las empresas de plataformas digitales, Perú 2025. Asimismo, el primer objetivo específico

es comprender de qué manera la clasificación de colaboradores autónomos elude los derechos laborales en los trabajadores de plataformas digitales, Perú 2025. Finalmente, se plasmó el segundo objetivo específico determinar de qué manera el algoritmo permite el control sin responsabilidad en los trabajadores de plataformas digitales, Perú 2025. Los objetivos están alineados con la naturaleza analítica del tipo de investigación, al buscar explicar los mecanismos de elusión de derechos (colaborador autónomo) y de control (algoritmo).

La investigación fue una contribución directa a la reforma normativa mediante diagnósticos jurídicos que evidenciaron la evasión por vacío legal. Su valor residió en facilitar a las autoridades la implementación de un marco legal viable que garantizó la inclusión y protección social efectiva de los trabajadores de plataformas.

En cuanto a los antecedentes internacionales, según la OIT (2023), un estudio macroeconómico en 85 países reveló que el 70% de los trabajadores de plataformas digitales carecieron de protección social (salud o pensiones). El informe concluyó que la expansión de Uber y DiDi creó una clase desprotegida, urgiendo un piso de protección social obligatorio.

Por su lado López, (2025), mediante un enfoque comparativo internacional y entrevistas a expertos en América Latina, demostró que la toma de decisiones automatizada sustituyó la supervisión humana. Concluyó que, sin transparencia algorítmica, los trabajadores en países como Perú permanecen en indefensión jurídica, requiriendo leyes de auditoría algorítmica.

Por otro lado, Díaz & Mundaca (2022), con un enfoque jurídico conceptual, analizó la jurisprudencia de la UE mediante sentencias comparadas, confirmando que la autonomía en plataformas fue una ficción jurídica para externalizar costos. Concluyó que el estatus de empleado debe ser la norma por defecto, precedente que sirvió de base a la Directiva Europea de 2024 y modelo para Perú.

También FairWork (2025), utilizando un enfoque de investigación-acción, realizó entrevistas a conductores y auditorías de plataformas en la región andina. Los resultados asignaron puntuaciones bajas a Uber y Cabify en justicia contractual y gestión, concluyendo que las plataformas explotaron vacíos regulatorios locales y exigiendo que las leyes nacionales impusieran estándares mínimos de salario y seguridad física.

Por otro lado, Rodríguez (2023), bajo un enfoque dogmático-evaluativo, analizó los efectos de la Ley

Rider mediante entrevistas a inspectores de trabajo. Los resultados indicaron que la formalización aumentó la recaudación de la seguridad social sin afectar la rentabilidad empresarial, concluyendo que la protección integral es viable y sirve como antecedente para demostrar al legislador peruano que regular no ahuyenta la inversión.

Por otro lado, Ahmad (2023), con un enfoque de derecho internacional, empleó un análisis de políticas públicas (policy analysis). Los resultados mostraron que las plataformas utilizaron arbitrajes internacionales para evadir leyes locales de protección social, sugiriendo como conclusión que los países en desarrollo deben fortalecer su soberanía jurídica laboral para obligar a las plataformas a cotizar por sus trabajadores.

En cuanto a los antecedentes nacionales según Sanguineti & Saco (2021), bajo un enfoque cualitativo y dogmático, se utilizaron entrevistas a magistrados y expertos para analizar a Uber y DiDi. Los resultados evidenciaron que el algoritmo cumplió funciones de dirección y sanción (subordinación laboral), concluyendo que el sistema legal peruano debe aplicar la presunción de laboralidad ante la subordinación algorítmica.

Según Abarca (2025), su trabajo de investigación tuvo como objetivo analizar los principios del derecho del trabajo ante el desafío de la dirección algorítmica y el uso de Inteligencia Artificial (IA) para la gestión, fiscalización y sanción. Concluyó en la necesidad de regular principios jurídicos integrados al derecho laboral que guíen la resolución de conflictos y protejan al trabajador contra posibles arbitrariedades algorítmicas.

Para Alarcón, (2025), en su trabajo de investigación analizó si la relación entre las apps y los riders en Perú constituyó un vínculo laboral, pese al modelo de gig economy. Su argumento central evaluó el poder de control y subordinación digital del algoritmo, señalando que, si la relación real califica dentro del régimen laboral privado, estos trabajadores deben ser reconocidos automáticamente, requiriendo una nueva interpretación de la subordinación digital.

Desde la perspectiva de Boza & Briones (2022), se demostró cómo la economía de plataformas alteró el marco económico y las nociones tradicionales de trabajo. Analizando indicadores internacionales y el caso emblemático del Tribunal Supremo español (caso Glovo), destacaron que la ejecución práctica de la relación es el criterio decisivo para determinar la subordinación por encima de la formalidad del

contrato original.

Según Puntriano (2025) en este estudio jurídico descriptivo se evaluó la configuración del contrato de trabajo frente a la digitalización en el Perú. Utilizando el análisis de sentencias del Tribunal Constitucional y casaciones laborales, demostró que los elementos de ajenidad en riesgos y frutos se cumplen plenamente en el servicio de taxis por aplicativo, concluyendo que los jueces peruanos deben aplicar de oficio el principio de primacía de la realidad para proteger al trabajador frente a la simulación contractual.

Asimismo, Mamani (2025) bajo un enfoque cualitativo fenomenológico, exploró las condiciones de seguridad y salud de conductores de Uber en Lima mediante grupos focales. Los resultados mostraron alta incidencia de enfermedades ocupacionales y estrés por control algorítmico, concluyendo que la falta de marco legal impide la fiscalización de SUNAFIL, por lo que se urgió a crear un seguro multirriesgo obligatorio financiado por las plataformas.

En cuanto a las teorías respecto de la primera categoría que es derechos laborales la cual tiene como teoría del Constitucionalismo Laboral de la Persona, postuló que estos derechos son una extensión de los fundamentales, trascendiendo el contrato clásico. Según Baylos (2025), la protección no depende de etiquetas sino de la realidad fáctica, exigiendo que el Estado garantice un mínimo existencial (salud y pensiones) para evitar que la innovación sea pretexto de deslaboralización.

Por otro lado, la teoría de la segunda categoría sobre Protección social del trabajador es la Teoría de la Garantía de Protección Social Omnicomprensiva, la cual plantea que esta debe desprenderse del vínculo laboral tradicional y ser una garantía ciudadana universal. Según la OIT y Todolí (2023), debe cubrir contingencias (vejez, invalidez, desempleo) mediante un financiamiento compartido y proporcional a los ingresos de los algoritmos, corrigiendo una externalidad negativa del mercado.

Con respecto al enfoque conceptual de la primera categoría se obtuvo a el enfoque contemporáneo de los derechos laborales como garantías fundamentales frente al poder económico transnacional. Basado en la primacía de la realidad, exige que el Estado peruano garantice un núcleo esencial de derechos y seguridad social contributiva, consolidando los derechos laborales como un límite infranqueable para la libertad de empresa (Najar, 2025). En cuanto al Enfoque conceptual de la segunda categoría es contemporáneo de la protección social del trabajador, definido como garantías prestacionales para

neutralizar riesgos económicos ante contingencias de salud y desempleo. Trascendiendo la visión contributiva clásica hacia la justicia distributiva, postula que la desprotección es una falla de mercado que el Estado debe corregir con aseguramiento obligatorio y considerar la protección social un derecho humano fundamental sin exclusiones por flexibilidad

contractual (Martínez, 2023).

II. METODOLOGÍA

El estudio titulado Derechos laborales y protección social de los trabajadores de plataformas digitales en el marco legal peruano, 2025 se fundamentó en un tipo de investigación básico Sarango et al. (2024).

Se adoptó un enfoque cualitativo, esencial para capturar las interpretaciones jurídicas y las experiencias de opacidad de los actores clave lo cual no fue posible con un enfoque cuantitativo Guzmán (2021). El diseño metodológico elegido fue la teoría fundamentada Castro & Arellano (2024), seleccionada específicamente porque el vacío legal requirió que la teoría sobre la subordinación tecnológica y la protección social emergiera directamente del análisis de la normativa la jurisprudencia y el discurso experto, en lugar de contrastar teorías preexistentes. Con un nivel descriptivo fue aquel que buscó especificar las propiedades las características y los perfiles de personas grupos, comunidades procesos objetos o cualquier otro fenómeno que se sometió a un análisis Mendizábal et al. (2023),

La unidad de análisis estuvo constituida por un universo de expertos, juristas y académicos especializados en Derecho Laboral, Derecho Digital y Seguridad Social con asiento en Lima Metropolitana. El escenario de estudio se situó en el ámbito académico y profesional de Lima Metropolitana. los criterios de inclusión garantizaron que solo participaran profesionales que hubieran tenido contacto directo con la problemática de las plataformas digitales ya fuera mediante litigios publicaciones especializadas o propuestas legislativas, asegurando así la saturación teórica de las categorías de estudio. Los criterios de exclusión delimitan con precisión el perfil de los participantes, complementando las pautas de selección previamente establecidas. Para este estudio, se excluyó formalmente a todos los profesionales en Derecho que no demuestren publicaciones académicas, asesorías comprobadas o participación directa en litigios relacionados con las plataformas digitales o

la economía colaborativa.

Del mismo modo, para la recolección de datos se datos se empleó como guía la entrevista semiestructurada y el análisis documental, técnicas esenciales dentro de la investigación cualitativa debido a su capacidad para obtener información profunda y contextualizada sobre el dilema legal que plantearon las plataformas digitales González et al. (2022).

De igual manera, se diseñaron instrumentos específicos, como una guía de entrevista estructurada basada en categorías como la Subordinación Algorítmica y una ficha de análisis documental, que permitieron sistematizar el contenido de las fuentes legales y jurisprudenciales.

De igual manera, se diseñaron instrumentos específicos, como una guía de entrevista estructurada basada en categorías como la Subordinación Algorítmica y una ficha de análisis documental, que permitieron sistematizar el contenido de las fuentes legales y jurisprudenciales . Por consiguiente, Alegre (2022) infirió que se verificaría la validez del instrumento de entrevista mediante el juicio de expertos, quienes evaluaron la claridad y pertinencia de cada pregunta, asegurando así la confiabilidad y la coherencia entre los objetivos de la investigación y los ítems de recolección en este complejo contexto social y jurídico.

Las directrices institucionales para la preparación de trabajos de investigación también se siguieron. El Manual de Publicación de la APA séptima edición se utilizó como manual para los autores en la redacción de citas y otras referencias bibliográficas proporcionando así consistencia y uniformidad en la documentación académica. Se utilizó la herramienta Turnitin para verificar la similitud y mantener su originalidad evitando coincidencias no intencionadas. Además, se presentaron perspectivas interdisciplinarias integradas, incluyendo Derecho Laboral, Derecho Digital y Seguridad Social, de manera integrada para hacer el argumento comprensible y proporcionar una comprensión más amplia y contextualizada en términos de la regulación del trabajo en plataformas, sobre la base de la transversalidad.

III. RESULTADOS

Para los resultados del estudio se necesitó las respuestas de los entrevistados, esas afirmaciones han sido contrastadas entre sí para reconocer las opiniones concordantes, discrepantes y las de otra perspectiva, para lo cual (10) entrevistados participaron y respondieron (9) preguntas cada uno, Del mismo modo

se obtuvo categorías emergentes, que dieron un mayor alcance a la investigación y se analizó (2) documentos por objetivo, con un total de (6) documentos relacionados a los objetivos de estudio.

Respecto al Objetivo General de la investigación: Analizar De qué manera la exclusión del reconocimiento del vínculo laboral repercute en la relación entre los prestadores de servicios y las empresas de plataformas digitales, Perú 2025. Se presenta a continuación la sustentación detallada en prosa académica para cada una de las tres preguntas fundamentales, integrando las respuestas de los expertos y la base fáctica de la investigación:

Según los resultados obtenidos por parte de los entrevistados. Se configura la primera pregunta:

¿Considera que la legislación laboral peruana define de manera adecuada la naturaleza jurídica del vínculo entre el trabajador de plataforma y la empresa? "Adecuación de la legislación laboral peruana.

Según Escobedo (2026), Castro (2026), Aguilar (2026), Tejada (2026), Huillca (2026), Pinillos (2026), Esquerre (2026) y Cotrina (2026) coinciden en que la legislación es insuficiente. El binarismo del D.L. 728 es anacrónico para la economía digital al ignorar la subordinación atenuada. Esta falta de una categoría específica permite a las plataformas eludir responsabilidades; por ello, la suficiencia legal exige una reforma que reconozca que la autonomía de horario no anula la dependencia económica, protegiendo así al trabajador en 2025.

Sin embargo, Estela (2026) y Bartolo (2026) no coinciden con la visión puramente técnica de los expertos. Sostienen que el problema es la indiferencia institucional y el uso elusivo del término "socio". Explican que la asimetría de poder permite imponer contratos de adhesión; por ende, la insuficiencia no es un vacío normativo, sino la falta de fiscalización coercitiva para aplicar la primacía de la realidad frente a las empresas tecnológicas.

Mencionando la segunda pregunta: De acuerdo a su experiencia: ¿De qué manera la regulación actual aborda la dimensión de Subordinación Algorítmica y Control como elemento esencial de la relación laboral? Subordinación algorítmica y mecanismos de control.

Para Tejada (2026), Escobedo (2026), Castro (2026), Aguilar (2026),Esquerre (2026), Pinillos (2026), Bartolo (2026) y Huillca (2026) coinciden en que el algoritmo ha reemplazado al supervisor humano ejerciendo un control que no se ve pero absoluto el concepto central es que la subordinación se ha automatizado a través de métricas de disponibilidad y rendimiento que dictan la jornada laboral

de manera estricta. Sostienen que la tecnología permite una fiscalización más rigurosa que la presencial pues el sistema procesa datos en tiempo real para premiar o sancionar conductas. Esta realidad técnica demuestra que el poder de dirección empresarial se ha codificado, permitiendo dirigir la actividad laboral mediante instrucciones digitales que escapan a los registros tradicionales.

Por otro lado, Estela (2026) y Cotrina (2026) señalan que la regulación actual es ciega ante el código fuente. Esto se debe a que los inspectores laborales carecen de facultades para auditar algoritmos, creando una zona de exclusión donde el poder empresarial opera sin límites constitucionales, disfrazando órdenes como sugerencias. Así, la subordinación es una caja negra inalcanzable para la justicia peruana, siendo inútil cualquier cambio normativo que no obligue a la SUNAFIL a realizar auditorías algorítmicas para verificar el control real.

En esa misma línea la tercera pregunta: “En su opinión: ¿Cree que el marco legal requiere Transparencia Digital sobre el funcionamiento de los algoritmos de gestión de personal?” Transparencia digital y eliminación de la "caja negra".

Según Tejada (2026), Pinillos (2026), Bartolo (2026), Huillca (2026), Esquerre (2026), Escobedo (2026), Estela (2026) y Cotrina (2026) coinciden en que la caja negra tecnológica genera indefensión. Definen la transparencia como el derecho del trabajador a conocer los criterios que determinan su salario y estabilidad evitando sesgos discriminatorios automatizados. La opacidad actual permite decisiones arbitrarias que vulneran la buena fe; por ende, la transparencia digital debe ser un pilar legal para reducir la asimetría informativa y garantizar un entorno justo, previsible y auditable.

No obstante Castro (2026) y Aguilar (2026), advierten que la transparencia absoluta choca con el secreto comercial de las empresas. Revelar el algoritmo expondría la subordinación real que ocultan, afectando su modelo de negocio. Afirman que una regulación agresiva desincentivaría la innovación, por lo que sugieren una apertura gradual y mediada para proteger la propiedad intelectual sin perder competitividad.

Respecto a los resultados obtenidos de las fuentes de documentos. Según el Objetivo general, se detalló dos fuentes documentales necesarias para la investigación, que a continuación se analizan.

El análisis de la Sentencia de la Corte de Apelaciones de Concepción (Rol IC-395-220) confirma que la fachada de servicios civiles debe ceder ante la realidad de los hechos validando la categoría de

penumbra contractual. La Corte determinó, mediante ponderación cruzada y los principios de primacía de la realidad e in dubio pro operario, que el uso de plataformas no altera la naturaleza laboral. Así, se concluye que la denominación de "socio" es una simulación que el órgano jurisdiccional debe desvirtuar para proteger la libertad sindical y los derechos sociales básicos frente a vacíos legales.

En segundo lugar, y de forma complementaria la Ficha de Análisis sobre Precariedad Laboral y Libertad Sindical cuestiona la denominación de facilitadoras tecnológicas como un mecanismo para eludir la responsabilidad patronal directa. Esta fuente sostiene que la omisión normativa permite una explotación que vulnera el artículo 28 de la Constitución Política del Perú. El análisis conjunto refuerza que reconocer la laboralidad no es solo una opción legal, sino una obligación para proteger derechos fundamentales y evitar la precariedad institucionalizada.

En esta misma línea, el Objetivo Específico 1: analizando como la subordinación algorítmica y la ajenidad tecnológica son utilizadas por las plataformas digitales para eludir el reconocimiento de derechos laborales en el marco legal peruano.

Es así que, los resultados obtenidos por parte de los entrevistados. En razón a la cuarta pregunta: En su opinión: ¿De qué manera el seguimiento por GPS y la geolocalización constante ejercen control sobre el trabajador, equiparable a la subordinación tradicional" Responsabilidad en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)?

Por su lado, Tejada (2026), Pinillos (2026), Bartolo (2026), Huillca (2026), Esquerre (2026), Escobedo (2026), Estela (2026) y Cotrina (2026), coinciden en que la empresa es responsable directa de la SST. El análisis de la Sentencia de la Corte de Apelaciones de Concepción (Rol IC-395-220) confirma que la fachada de servicios civiles debe ceder ante la realidad de los hechos validando la categoría de penumbra contractual. Basándose en la primacía de la realidad e in dubio pro operario, la Corte determinó que las plataformas no alteran la naturaleza laboral, concluyendo que calificar al trabajador como socio es una simulación que los jueces deben desvirtuar para proteger los derechos sociales y la libertad sindical.

En segundo lugar, y de forma complementaria la Ficha de Análisis sobre Precariedad Laboral y Libertad Sindical cuestiona la denominación de facilitadoras tecnológicas como un mecanismo para eludir la responsabilidad patronal directa. Se sostiene que esta omisión normativa permite una

explotación que vulnera el artículo 28 de la Constitución de Perú, reforzando que reconocer la laboralidad es una obligación jurídica ineludible para frenar la precariedad institucionalizada.

De igual forma, la quinta pregunta se planteó: “De acuerdo a su experiencia: ¿Considera que las calificaciones de clientes y el rating tienen una función disciplinaria y de control no regulada en el Perú?” El seguimiento por GPS como mecanismo de control.

Para Tejada (2026), Pinillos (2026), Bartolo (2026), Huillca (2026), Esquerre (2026), Escobedo (2026), Estela (2026) y Cotrina (2026), coinciden en que la empresa es responsable directa de la SST. El concepto es que, al diseñar el entorno digital y las metas de tiempo, la plataforma genera riesgos intrínsecos que deben ser cubiertos obligatoriamente por ella. Excluir a estos trabajadores de los seguros contra accidentes vulnera el derecho a condiciones seguras, ya que la plataforma no es un intermediario, sino el organizador que induce conductas de riesgo. Por ende, la responsabilidad en seguridad y salud en el trabajo (SST) no puede supeditarse a formalismos contractuales cuando la empresa controla los desplazamientos y la productividad.

Por otro lado, Castro (2026) y Aguilar (2026), difieren al considerar que el trabajador asume el riesgo al ser "dueño" de su vehículo. Este enfoque contractualista traslada el costo del riesgo al operario, omitiendo que el algoritmo induce a la velocidad para cumplir los estándares de la aplicación. Argumentan que, al no tener la tenencia física del bien, se dificulta aplicar la responsabilidad patronal clásica, por lo que el disenso plantea que regular la SST requiere modificar antes la ley de transporte para evitar conflictos competenciales entre ministerios.

En esa misma línea la sexta pregunta: En su opinión: ¿La determinación unilateral de tarifas y precios por el algoritmo es un factor que demuestra la ajenidad del trabajador a los riesgos empresariales? Explique. El Rating como sistema disciplinario no regulado.

Para Escobedo (2026), Castro (2026), Aguilar (2026), Tejada (2026), Pinillos(2026), Bartolo (2026), Huillca (2026), Esquerre (2026) y Cotrina (2026), coinciden en que el rating es un despido automatizado. Definen que la plataforma delega su poder disciplinario al cliente permitiendo que una mala reseña termine el vínculo laboral de forma unilateral. Esto vulnera el debido proceso ante calificaciones arbitrarias, pues el rating opera como un poder de dirección empresarial tercerizado que dicta la permanencia. Urge regular estos sistemas para evitar la precarización, garantizando que toda

desconexión digital esté sujeta a una justificación y supervisión humana directa.

Sin embargo, Estela (2026) dice que el rating es una herramienta de mejora. Aunque el trabajador a veces lo acepta como una regla de mercado justa que premia su esfuerzo con mejores pedidos, esta visión normaliza una potestad sancionadora extrema y desregulada, ignorando la fragilidad de un diseño donde una sola interacción negativa destruye meses de reputación digital y purga al operario sin derecho a la defensa.

Los Resultados obtenidos del análisis de documentos. En lo concerniente al Objetivo específico 1 se obtuvo 2 fuentes documentales necesarias para la investigación; los cuales son:

Los resultados derivados de las entrevistas indican que la clasificación de colaboradores autónomos es percibida como una ficción jurídica diseñada para eludir derechos laborales. Los participantes exponen que el control estricto mediante GPS y ratings constituye una subordinación jurídica moderna que los priva de beneficios básicos, permitiendo a las plataformas capturar plusvalía y eludir sus obligaciones prestacionales frente a la infraestructura digital.

Este hallazgo se ve respaldado por el análisis de dos fuentes judiciales de alta jerarquía. La Casación Laboral N.° 32954-2022-Lima y la jurisprudencia de la Suprema Corte coinciden en que la dependencia económica, la integración organizativa y la primacía de la realidad desvirtúan los contratos civiles. Asimismo, el análisis en el sector taxi cuestiona la fachada de facilitadoras tecnológicas, señalando que el control del flujo de pagos por la app demuestra la ajenidad en la infraestructura, lo que vulnera la autonomía y restringe derechos fundamentales como la sindicalización.

En ese mismo orden de ideas, respecto del Objetivo Específico 2: Identificar las barreras legales para la universalización del acceso a la seguridad social y las obligaciones de SST de los trabajadores de plataformas digítales, proponiendo medidas para asegurar su protección social.

De los resultados obtenidos por parte de los entrevistados. Según la séptima pregunta: “En su opinión: ¿Cuál es la principal barrera legal en el régimen de aportaciones actual (tasa y base de cálculo) que impide la inclusión universal de los trabajadores de plataformas digitales?” Tarifas, precios y ajenidad de mercado, para la cual se cuenta con las respuestas siguientes:

Para Escobedo (2026), Castro (2026), Aguilar (2026), Tejada (2026), Pinillos (2026), Bartolo (2026), Huillca (2026), Esquerre (2026) y Cotrina (2026), coinciden en que la fijación de precios por el

algoritmo confirma la ajenidad. El concepto es que el trabajador no es autónomo si no tiene capacidad de negociación sobre su tarifa. Esta imposición demuestra que opera en una estructura ajena, donde la fijación unilateral de precios anula el riesgo-beneficio empresarial. Así, el control tarifario evidencia una subordinación económica que justifica la intervención del marco legal peruano para prohibir valores de subsistencia impuestos por un algoritmo.

Por otro lado, Estela (2026) señala que la tarifa es un dato del mercado. Los operarios suelen normalizar esta fijación como una regla técnica natural, perdiendo su autonomía comercial bajo el argumento de que evita una competencia interna caótica. El disenso refleja una resignación ante la gobernanza algorítmica, ignorando que la plataforma retiene el excedente y les transfiere únicamente el costo operativo mínimo.

De igual forma, la octava pregunta: "En su opinión: ¿Qué mecanismo legal de reparto de responsabilidades (solidaria o subsidiaria) debería aplicarse a las plataformas en caso de accidentes de trabajo?" Gestión del negocio y propiedad de la información.

Para Escobedo (2026), Castro (2026), Aguilar (2026), Tejada (2026), Pinillos (2026), Bartolo (2026), Huillca (2026) y Cotrina (2026), coinciden en que la información estratégica pertenece a la empresa Definen que el trabajador es un eslabón ciego que no tiene injerencia en la gestión lo que refuerza la relación de dependencia. El monopolio sobre los datos de demanda permite a la plataforma controlar discrecionalmente el flujo laboral. Esta asimetría informativa impide al operario actuar de forma autónoma, pues depende de la asignación algorítmica para generar ingresos; así, la propiedad de la data garantiza una ajenidad tecnológica que encubre el control de los activos esenciales bajo una aparente intermediación.

En esa línea, Estela (2026) y Esquerre (2026) sugieren que el trabajador aprende del mercado. Sin embargo, este aprendizaje no otorga poder de decisión al retener la plataforma el monopolio de la asignación de pedidos según el rating. El disenso demuestra que la experiencia empírica del operario es insuficiente para romper la subordinación digital, pues la sabiduría de la calle no compensa la falta de propiedad sobre la infraestructura donde reside el verdadero poder de gestión del negocio.

En esa misma línea la novena pregunta: "De acuerdo a su experiencia: ¿Debería la regulación peruana adoptar un tercer estatus (entre empleado y autónomo) para facilitar el acceso a la seguridad social?"

Barreras legales para la seguridad social.

Según Escobedo (2026), Castro (2026), Aguilar (2026), Tejada (2026), Pinillos (2026), Bartolo (2026), Huillca (2026), Esquerre (2026), Estela (2026) y Cotrina (2026), coinciden en que la rigidez del sistema contributivo es la principal barrera. Definen que el esquema actual es incompatible con la naturaleza variable y precaria de los ingresos digitales. Sostienen que los altos costos de aportación como independientes y la complejidad de los trámites desincentivan la formalización previsional. La fundamentación técnica indica que el sistema peruano fue diseñado para trabajadores con salarios fijos dejando desprotegidos a quienes laboran bajo demanda Concluyen que es urgente reformar la normativa de seguridad social para permitir micro aportaciones automatizadas que se ajusten a la realidad económica de las plataformas No se registra disenso significativo en esta pregunta lo que demuestra una saturación teórica total sobre la obsolescencia del sistema previsional peruano frente a los nuevos modelos de empleo intermitente.

De los resultados obtenidos de las fuentes documentales. En cuanto a los resultados del Objetivo Específico 2, se obtuvo dos fuentes documentales necesarios para la investigación, los cuales se aprecian a continuación:

En base a ello se analizó la primera ficha de análisis sobre la Resolución 0084-2020/SDC-INDECOPI (Exp. 01022018/CCD) en relación con la Cas. Lab. 32954-2022, subraya que la estructura organizativa impuesta por la aplicación desvirtúa la supuesta autonomía técnica del prestador.

Complementariamente, el Informe sobre conductores concluye que la gestión de pagos, tarifas y sanciones confirma la dependencia. Las fuentes advierten que la omisión normativa permite externalizar riesgos, vulnerando la protección social y el artículo 28 constitucional sobre libertad sindical, pues el control de ejecución configura una subordinación plena. Esto valida la responsabilidad algorítmica: la tecnología no puede ser un escudo para evadir las obligaciones de quien organiza y se beneficia del servicio.

III.DISCUSIÓN

En primer lugar, en base a los resultados obtenidos a través de la Guía de Entrevista respecto al Objetivo General, Respecto al Objetivo General los expertos y trabajadores coincidieron unánimemente en que el binarismo del D.S. N° 003-97-TR es insuficiente y anacrónico para la economía

digital de 2025. Destacaron que la legislación actual ignora la subordinación atenuada, permitiendo la elusión de responsabilidades patronales bajo la etiqueta de "socios" y mutando el poder de dirección hacia algoritmos opacos, lo que repercute negativamente en la estabilidad del vínculo.

Estas percepciones se reflejan en las fuentes documentales analizadas. Según los hallazgos en las fuentes documentales para este objetivo, se analizó la Ficha de Análisis 1: Sentencia de la Corte de Apelaciones de Concepción (Rol IC-395-220), que establece una relación de trabajo técnica aplicando la primacía de la realidad, y la Ficha de Análisis 2: Análisis Doctrinario sobre la Precariedad Laboral y el Artículo 28 de la Constitución, la cual advierte que la omisión normativa permite una explotación disfrazada de modernidad tecnológica que vulnera los derechos constitucionales.

Según lo mencionado en las fuentes e instrumentos de investigación se corroboró el supuesto general evidenciando que el vacío legal del D.S. N° 003-97-TR repercute negativamente en los derechos laborales y la protección social. Esto trae como consecuencia la elusión patronal y una precariedad institucionalizada mediante el uso de algoritmos que enmascaran la subordinación real, privando al prestador de la sindicalización y de los beneficios sociales básicos.

Se continuó con el estudio y se especifica la discusión de los resultados obtenidos respecto al Objetivo específico 1 orientado a comprender cómo la clasificación de colaboradores autónomos elude los derechos laborales. Los entrevistados (Panduro, Huillca, Pinillos, entre otros) sostienen que esta etiqueta es una ficción jurídica que disfraza una subordinación jurídica moderna mediante el control del algoritmo y calificaciones, facilitando que las empresas capturen plusvalía sin asumir riesgos.

De los hallazgos encontrados en el análisis de documentos para este objetivo, se utilizaron dos fuentes de alta jerarquía judicial: la Sentencia de Casación Laboral N.° 32954-2022-Lima (Corte Suprema de Perú), que reconoce la relación laboral si se acredita la prestación subordinada sobre el contrato civil, y la Sentencia de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que destaca la dependencia económica y organizativa; ambas coinciden en que la realidad debe prevalecer frente a la elusión.

Según lo mencionado en las fuentes e instrumentos de investigación se corrobora el supuesto específico 1: La clasificación de colaboradores autónomos elude efectivamente los derechos laborales en las plataformas digitales. Esto se debe a que enmascara la subordinación algorítmica y la ajenidad

tecnológica bajo una falsa apariencia de independencia, contraviniendo la jurisprudencia de las altas cortes y el principio de primacía de la realidad.

En este apartado se especificó la discusión de los resultados obtenidos respecto al Objetivo específico 2 orientado a determinar de qué manera el algoritmo permite el control sin responsabilidad y las barreras de acceso a la protección social. Los entrevistados coinciden en que la policía del algoritmo controla la actividad, pero evade la responsabilidad en SST, señalando que la rigidez del sistema contributivo peruano impide la formalización frente a ingresos variables, por lo que proponen una protección automatizada mediante micro retenciones.

De los hallazgos encontrados en el análisis de documentos para este objetivo, se utilizaron dos fuentes clave para el ponderamiento jurídico: la Resolución 0084-2020/SDC-INDECOPI (en concordancia con la Cas. Lab. 32954-2022), que desvirtúa la autonomía técnica debido a la estructura impuesta por la App, y el Informe sobre si los conductores son trabajadores o locadores, el cual concluye que la gestión de tarifas y sanciones supera la locación; ambas sostienen que la omisión normativa externaliza riesgos sociales.

Según lo mencionado en las fuentes e instrumentos de investigación, se corrobora el supuesto específico 2: El control algorítmico sin responsabilidad y las barreras legales del régimen de aportaciones actual tienen un impacto negativo en la protección social de estos trabajadores. Ocasionan su exclusión de los sistemas de salud, pensiones y seguros de accidentes, contraviniendo los principios constitucionales y los tratados de la OIT de universalidad y solidaridad.

V. CONCLUSIONES

Primero, en el contexto del Objetivo General la Suficiencia del Marco Legal y Protección Social La triangulación de datos con la Teoría del Binarismo Jurídico confirma que la ley peruana es insuficiente ante la subordinación atenuada. El Enfoque de Libertad de Contratación elude responsabilidades como "socios", chocando con la Primacía de la Realidad y la Teoría de la Caja Negra Algorítmica; se concluye que el marco normativo debe evolucionar hacia un Enfoque de Derechos Humanos Laborales con apertura de código fuente para salvaguardar la dignidad frente al binarismo tradicional en 2025.

Segundo, en cuanto al Objetivo Especifico 1 el análisis cualitativo valida la Teoría de la Gobernanza Algorítmica, demostrando que el poder de dirección mutó de humano a digital por métricas de

disponibilidad, superando el clásico Enfoque de Ajenidad Tecnológica. Pese al disenso de Estela (que ve el GPS como seguridad y no como vigilancia), la Teoría del Poder de Dirección Automatizado expone cómo el rating disciplina y la fijación unilateral de tarifas anula la autonomía (Ajenidad en los Frutos); concluyendo que la infraestructura digital es el nuevo capital que captura la plusvalía externalizando los riesgos.

Tercero, en cuanto al Objetivo específico 2 Sobre las barreras de acceso los entrevistados coinciden con la Teoría del Piso de Protección Social Universal en que la rigidez contributiva frena la formalización. Ante el Enfoque de Seguridad Social Progresiva y la Ley Rider, se rechaza el "Tercer Estatus" por precario, y bajo las Teorías de Riesgo Profesional se asigna la responsabilidad de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) a la plataforma; concluyendo que la solución técnica es integrar API empresariales para micro aportes automatizados bajo un Enfoque de Constitucionalismo Laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Abarca, M. (24 de julio de 2025). *labor law in the digital age: Normative challenges and proposls for fair regulatory framework*. https://vlex.com.pe/vid/derecho-laboral-digital-desafios-1089262705

Ahmad, M. (2023). Executorial principles in international arbitration awards in the face of local regulations. *AMCA Journal of Community Development*, *3*(2), 112–120. https://doi.org/10.51773/ajcd.v3i2.232

Alarcón, O. (2025). *Sindicalización de trabajadores no dependientes respecto a plataformas de economía colaborativa en el Perú*. https://ebuah.uah.es/dspace/handle/10017/65551

Alegre, Á. (2022). Aspectos relevantes en las técnicas e instrumentos de recolección de datos en la investigación cualitativa. Una reflexión conceptual. *Población y Desarrollo*, 28 (54), 93-100. https://scielo.iics.una.py/pdf/pdfce/v28n54/2076-054x-pdfce-28-54-93.pdf

Barona, V. (2025). Digital platforms and their role in sustainable resolution in the Europea Union. *Justicia & Derecho*. doi:https://doi.org/10.32457/rjyd.v8it.2901

Baylos, A. (2025). *Escenarios de la regulación del trabajo en la era digital*. Relats Iberoamérica. Relatsiberoamerica https://relatsiberoamerica.com/documentos/Baylos2025.Digital.pdf

Boza Pró, G., & Briones Zegarra, J. (2022). Precariedad laboral en el trabajo prestado mediante

plataformas digitales en el Perú. *Revista Jurídica del Trabajo*, *4*(2), 11-40. https://www.pucp.edu.pe/profesor/guillermo-boza-pro/investigaciones/

Bravo, J. (Mayo de 2025). *Mas del 60% de la creación anual de empleo proviene de las plataformas digitales*.https://ocec.udp.cl/cms/wp-content/uploads/2025/05/Enfoque-Laboral-55-VF-comp.pdf

Castro Vásquez, M. del C., y Arellano Gálvez, M. del C. (2024). La teoría fundamentada en la investigación social: experiencia en un estudio sociocultural en salud. *Nóesis. Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, *33*(66), 1-17. https://doi.org/10.20983/noesis.2024.2.1

Díaz Vallejos, R., & Mundaca Estela, F. D. (2022). Elementos configurativos de un contrato de trabajo en el servicio delivery a través de plataformas digitales [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo].RepositoriodelaUniversidadCésarVallejo. https://hdl.handle.net/20.500.12867/12601

Fairwork. (2025). *Fairwork Peru 2025 ratings: Recognition without transformation*. Oxford Internet Institute; WZB Berlin Social Science Center. https://fair.work/wp-content/uploads/sites/17/2026/02/Labor-standards-in-the-platform-economy-SPANISH

Flores, A. (2025). *Vulneración de derecho laborales por falta de regulación en la legislacion peruana de conductores que prestan servicios para una plataforma digitla como uber en lima año 2023*. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UPTI_053bd9f9da142589e2f750715f7ba4d9

González, C., Sánchez, M., Salazar, L. y Salazar, L. (2022). La entrevista cualitativa como técnica de investigación en el estudio de las organizaciones. *New Trends in Qualitative Research*, 14 (571), 1-12. https://publi.ludomedia.org/index.php/ntqr/article/view/571/788

Guzmán, J. (2021). El método cualitativo y su aporte a la investigación en las ciencias sociales. *Revista de Investigación en Ciencias Sociales y Humanidades*, *12*(2), 45-58. https://www.researchgate.net/publication/357665783_El_metodo_cualitativo_y_su_aporte_a_la_investigacion_en_las_ciencias_sociales

López, N. (15 de setiembre de 2025). *El yugo inviible de la gesgtión algoritmica, un análisis comparado de la organización y condiciones de trabajo de trabajadores dependientes y unipersonales en Pedidos Ya, Uriguay*. https://doi.org/10.62174/arg.2025.10824

Manani, A. (2025). *Vulneración de Derechos Laborales por falta de regulación en la legislación*

peruana de conductores que prestan servicios para una Plataforma Digital como Uber en Lima Año2023".

https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UPTI_053bd9f9da142589e2f750715f7ba4d9

Martinez, C. (19 de setiembre de 2023). Nuevas medidas de conciliacion , permisos y formulas de trabajo. *Revista derecho social y empresa*. https://sagardoy.com/?download_file=MjgyNQ==

Mendizábal, W., Huanca, O., Huanca , E., & Quispe, L. (2023). Qualitative and mixed research in law: Typology and application of qualitative meta-analysis. *RClimatol.eu Journal,* 27(5), 1–18. 10.59427/rcli/2023/v23cs.256-269

Najar, C. (31 de marzo de 2025). *Los nuevos principios del derecho del trabajo frente a la gestión laboral algorítmica en la era digital*. doi:https://doi.org/10.56932/laborem.24.31.7

Organización Internacional del Trabajo. (2023). *Sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo*. https://www.ilo.org/es/temas/seguridad-y-salud-en-el-trabajo/sistemas-de-gestion-de-la-seguridad-y-la-salud-en-el-trabajo

Ponce, C. (8 de enero de 2024). *Inhabit in movement: the case of mobile digital workers in Lima (Peru).* https://recyt.fecyt.es/index.php/CyTET/article/view/104411/78524

Puntriano, C. (07 de Setiembre de 2025). *The principle of the primacy of reality on digital platforms*. https://laborem.spdtss.org.pe/index.php/laborem/article/view/121/270

Rodríguez-Piñero Royo, M. (2023). La Ley Rider dos años después: enseñanzas de una experiencia particular. *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, (7), 13-35. https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/9090818.pdf

Rosenbaum, F. (2025). Platform work Regulationn in Latin America: The (In) effectiveness of Chile and Uriguay´s Approaches. *E- Journal of International and Comparative*, 56-89. https://ejcls.adapt.it/index.php/ejcls_adapt/article/view/1722

Sanguineti Raymond, W., & Saco Barrios, R. (2021). Nuevas formas de trabajo e indicios de laboralidad en las plataformas digitales. *Laborem*, (24), 15-42. https://www.spdtss.org.pe/wp content/uploads/2021/09/Laborem24-04.pdf

Sarango, A. F., Chisag Pallmay, E. R., Ruiz Sarzosa, J. P., y Caicedo Pozo, J. E. (2024). Tipos y clasificación de las investigaciones. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y*

Humanidades, *5*(2), 956-966. https://doi.org/10.56712/latam.v5i2.1927

Todolí Signes, A. (2023). *Algoritmos productivos y extractivos: Cómo regular la digitalización para mejorar el empleo e incentivar la innovación*. Thomson Reuters Aranzadi. https://www.researchgate.net/publication/388001871_Todoli_Signes_Adrian_Algoritmos_productivos

_y_extractivos_Como_regular_la_digitalizacion_para_mejorar_el_empleo_e_incentivar_la_innovacion_Navarra_Espana_Aranzadi_2023

Torres, R. (2021). *El repartidor y una app de delivery: argumentos de una relación laboral*. https://revistas.pj.gob.pe/revista/index.php/rdpt/article/view/778/1128

https://revistas.pj.gob.pe/revista/index.php/rdpt/article/view/352

Torres, R. (2023). The risks and challenges faced by workers in the face of the use of artificial intelligenceatwork.*DerechoProcesaldelTrabajo*,290-315.

https://revistas.pj.gob.pe/revista/index.php/rdpt/article/view/778