

FACULTAD DE
DERECHO Y
CIENCIAS POLÍTICAS



CARRERA DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

“LA CONSECUENCIA JURÍDICA DEL RECONOCIMIENTO DE DERECHOS LABORALES A FAVOR DE LOS PRESTADORES DE SERVICIOS PERTENECIENTES A LAS PLATAFORMAS DIGITALES DE REPARTO, MENSAJERÍA Y MOVILIDAD EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO DE PERÚ DURANTE EL AÑO 2021”

Tesis para optar el título profesional de:

Abogado

Autores:

Grace Katherine Medroa Villar

Victor Hugo Oliva Gonzales

Asesor:

Dr. Marcos Alberto Suclupe Mendoza

Lima - Perú

2021

DEDICATORIA

*A nuestros padres por su apoyo,
su amor y sus deseos de vernos triunfar.*

*Grace Katherine Medroa Villar
Victor Hugo Oliva Gonzales*

AGRADECIMIENTO

*A Dios por ayudarnos en cada paso de
nuestra vida profesional y a todas las personas
que creyeron en nosotros nutriendo nuestros
conocimientos en el campo laboral.*

*Grace Katherine Medroa Villar
Victor Hugo Oliva Gonzales*

TABLA DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	2
AGRADECIMIENTO	3
ÍNDICE DE TABLAS.....	6
RESUMEN.....	7
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN	8
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	19
2.1. El Derecho del Trabajo.....	19
2.1.1. Origen y finalidad del Derecho del trabajo.....	20
2.1.2. El derecho del Trabajo y su adaptación en el tiempo.....	24
2.2. Relación laboral tradicional	28
2.2.1. Elementos de la relación laboral tradicional	29
2.3. Las economías colaborativas.....	35
2.3.1. Origen de las economías colaborativas.....	35
2.3.2. Definición de las economías colaborativas.....	38
2.3.3. Las economías colaborativas en el mundo	40
2.3.4. Las economías colaborativas en el Perú.....	42
2.4. Las plataformas digitales.....	44
2.4.1. Clasificación de las plataformas digitales	45
2.5. Las economías colaborativas en las plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad en Perú.....	47
2.5.1. Características del servicio brindado a través de las plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad en Perú	49
2.5.2. Relación entre prestadores de servicios y plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad de Perú	52
2.5.3. Riesgos en la seguridad y salud en los servicios brindados por las plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad de Perú.....	55
2.6. Tratamiento legal de las plataformas digitales en el Perú	57
2.7. Derecho comparado	59
2.7.1. La ley del Estado de California en Estados Unidos.....	59
2.7.2. Ley 128/2019 en Italia.....	61
2.7.3. Ley sobre orientación de movilidad en Francia	63
2.7.4. El trabajador autónomo económicamente dependiente en España.....	69
2.8. Jurisprudencia comparada	71
2.8.1. Francia	72
2.7.2. España	74
2.8.3. Uruguay.....	77
2.8.4. Chile	78
2.8.5. Reino Unido	80

2.9. Proyectos de ley respecto a plataformas digitales en el Perú	82
2.10. La necesidad de regular laboralmente los servicios de plataformas digitales.....	90
CAPÍTULO III. METODOLOGÍA.....	93
3.1. Tipo de investigación.....	93
3.2. Población y muestra (Materiales, instrumentos y métodos)	95
3.3. Técnicas, procedimientos e instrumentos de recolección y análisis de datos.....	97
3.4. Aspectos éticos	99
3.4. Matriz de consistencia.....	101
CAPÍTULO IV. RESULTADOS.....	104
4.1. Descripción de las entrevistas	104
4.2. Descripción de análisis documental.....	155
CAPÍTULO V. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	181
5.1. Discusión	181
5.1.1. Limitaciones	181
5.1.2. Discusión de los resultados	182
5.3. Conclusiones	191
5.4. Recomendaciones.....	195
REFERENCIAS.....	199
ANEXOS	211

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 1. Proyectos de Ley presentados ante el Congreso de la República que propusieron regular normativamente a las Plataformas Digitales.....	82
Tabla N° 2. Poblacion y muestra.....	96
Tabla N° 3. Técnicas, procedimientos e instrumentos de recolección y análisis de datos....	97
Tabla N° 4. Relación de expertos entrevistados.....	98
Tabla N° 5. Expertos que brindaron su aprobación a las guías de entrevistas.....	99
Tabla N° 6. Matriz de consistencia.....	101

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo determinar la consecuencia jurídica del reconocimiento de derechos laborales a favor de los prestadores de servicios pertenecientes a las plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad en el ordenamiento jurídico de Perú durante el año 2021. Para ello, se utilizó una metodología de nivel exploratorio con enfoque cualitativo, diseño no experimental y transversal de tipo exploratorio. Por otro lado, se emplearon entrevistas dirigidas a abogados expertos en Derecho Laboral e inspectores de trabajo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, así como el análisis documental con el uso de los instrumentos de fichajes para la recolección y análisis de datos. A partir de lo mencionado, se obtuvo como resultado que es necesario regular, mediante un régimen especial, la relación establecida entre los actuales prestadores de servicios y las plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad.

Palabras clave: Plataforma digital, prestadores de servicios, subordinación, flexibilidad, trabajador, empleador, derechos laborales.

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

Los niveles de actividad en operaciones digitales se han incrementado desde el comienzo de la pandemia como resultado de un proceso de adaptación e innovación tecnológica. Las plataformas digitales, dentro de la economía colaborativa, se han constituido como un nuevo medio de ingreso económico para las personas que han sufrido la pérdida de sus puestos de trabajos o que no han podido insertarse de manera formal en el mercado laboral.

Nuestra realidad laboral previa a la pandemia del Covid-19 resaltaba que poseíamos nuestra mayor fuerza laboral en la informalidad. Según el Instituto Nacional de Estadística e Informática, en adelante INEI, en su informe “Producción y empleo informal en el Perú cuenta satélite de la economía informal 2007-2019”, expresa lo siguiente:

“(...) El sector informal proporcionó el 52,7% del empleo total de la economía (en el sector informal todo el empleo es informal) en el 2019, porcentaje menor en 8,1 puntos porcentuales al que tuvo el empleo en este sector en el año 2007 cuando alcanzó el 60,8% (...)”.

Asimismo, la Defensoría del Pueblo en su informe “Personas venezolanas en el Perú - Análisis de su situación antes y durante la crisis sanitaria generada por el Covid-19” manifestó que *“En 2019, Perú se convirtió en el segundo país de destino de nuevos solicitantes de la condición de refugiado a nivel mundial, como consecuencia del desplazamiento forzado de más de cinco millones de personas venezolanas”*.

Como consecuencia de dichas circunstancias y el crecimiento de la economía digital, una gran fuerza laboral extranjera se incorporó a nuestro precario y saturado mercado, buscando hacerse de un espacio descuidando, a su vez, las condiciones de trabajo que se les imponían.

De acuerdo con el INEI en su informe técnico “Comportamiento de los indicadores de mercado laboral a nivel nacional” trimestre enero, febrero y marzo 2021: *“En el año móvil abril 2020 – marzo del 2021, la tasa de empleo informal del país, se ubicó en 77,3%, [...]. En el área urbana, la tasa de informalidad fue de 70,9% y en el área rural de 96,3%”*.

Con la llegada de la fuerza laboral extranjera a nuestro territorio y la pandemia de la Covid-19, la tasa de informalidad ha empeorado y los puestos de trabajo en el sector formal se han visto copados. No cabe duda de que, el Estado ha sido participe de ello y como respuesta muchas personas han optado por recurrir a las plataformas digitales como medio para generar recursos económicos temporales o permanentes.

Para López (2020) los servicios prestados a través de plataformas digitales “(...) *intermedian entre la oferta y la demanda, englobando una amplia variedad de servicios que implican la realización de tareas específicas por parte de prestadores, clasificados generalmente como “independientes”.*

De otra forma, Fernández (2021) afirma que los trabajos en plataformas digitales se caracterizan por brindar “(...) *una externalización total del servicio y su división en micro tareas mediante una multiplicidad de colaboradores o potenciales proveedores de servicios, contratados usualmente como autónomos, a los que se les ofrece el servicio bajo demanda del cliente”.*

Para Todolí (2017) como se citó en Mozón (2019), el trabajo en plataformas digitales puede ser clasificado en: i) online, pudiendo realizarse desde cualquier lugar en línea, brindando a las empresas la posibilidad de conectar con un gran número de trabajadores, sin la necesidad de que exista un desplazamiento pues se realiza a través de un ordenador y ii) offline, el cual conecta a una gran número de trabajadores y solicita la ejecución de micro tareas desde un lugar determinado de manera física; las actividades son asignadas a través de aplicaciones web o móviles. Este último grupo es materia de estudio de la presente investigación.

En el Perú, desde hace ya varios años atrás, se incorporaron en el mercado diferentes aplicaciones que conectan a usuarios con múltiples prestaciones. Los más comunes son los que brindan el servicio de delivery, repartición y movilización tales como Uber, Cabify, Rappi, Pedidos ya, entre otros. No obstante, hasta la fecha

nuestro país no ha delimitado un marco jurídico aplicable a dicho sector económico; sin embargo, existen múltiples propuestas legislativas que se han presentado en el Congreso de la República respecto al tema.

La normativa laboral actual señala tres elementos básicos presentes en todo contrato de trabajo, la prestación personal, la remuneración y la subordinación. Los mencionados elementos son esenciales para determinar la existencia de una relación laboral y es debido a este motivo que surgen discrepancias respecto a la naturaleza del vínculo generado entre los prestadores de servicios y las plataformas digitales. La discordancia se genera con el elemento de la subordinación al no existir una postura clara respecto al alcance de este en los servicios prestados a través de las plataformas digitales. Por un lado hay quienes apoyan la idea de que los prestadores de servicios de plataformas digitales no son subordinados pues gozan de libertad para establecer sus horarios, aceptar o rechazar pedidos y de prestar servicios para múltiples aplicaciones; sin embargo, también hay quienes apoyan la idea de que dichos factores no deberían ser actualmente determinantes para establecer una relación de trabajo, debido a que son nuevas manifestaciones de laboralidad surgidas en paralelo con la evolución tecnológica.

De acuerdo con el informe periodístico “El que reparte se lleva la peor parte” del periodista Jair Sarmiento, publicado en el diario La República, en mayo de 2020 existían alrededor de veinte mil (20,000) repartidores en los principales aplicativos de delivery en el Perú. De hecho, según Schwab (2016), fundador del Fondo

Económico Mundial, esta cifra va en una constante de aumento y podríamos estar enfrentando una revolución digital que comenzó a principios de este siglo. (p.13)

“Ante el reto de la innovación el derecho debe cumplir su consustancial e irrenunciable función de imponer el orden para evitar que la sociedad se deslice hacia una situación de caos”. (Parejo Alfonso, 2016, como se citó en Ballester Blanca, 2019)

De acuerdo con una Sentencia del Tribunal Constitucional, perteneciente al expediente N° 10777-2006-PA:

“El Derecho del Trabajo se erigió como una rama necesaria a fin de equiparar condiciones entre trabajador y empleador, y de esa forma restablecer el equilibrio contractual derivado de la desigualdad económica entre las partes, mediante la regulación de condiciones mínimas en beneficio del trabajador”.

Según Dinegro (2021), desde el año 2017 se han presentado ocho propuestas legislativas en el Congreso del Perú que intentan reconocer el vínculo laboral existente entre las plataformas digitales y sus prestadores de servicio; sin embargo, ninguna ha sido aprobada hasta el momento.

Situación contraria sucede en la Unión Europea. Países como Reino Unido, mediante una sentencia unánime de su Tribunal Supremo, en el proceso de Yaseen Aslam, James Farrar, miembros del sindicato GMB (British Trade Union) y conductores de la empresa Uber contra Uber Londres, ha establecido que los

conductores de la aplicación Uber son trabajadores por cuenta ajena y tienen el derecho a percibir un salario mínimo, vacaciones pagadas y jubilación además de otros derechos reconocidos en el año 2018 como el seguro gratuito en caso de enfermedad o lesión.

Los pronunciamientos extranjeros son para la mayoría de los países de América Latina fuente de inspiración basados en experiencia; sin embargo, algunos autores latinoamericanos, que además son mencionados en el desarrollo de la presente investigación, refiriéndose a los derechos labores de las personas que prestan servicios en plataformas digitales, suelen tener posiciones bastante contrarias entre sí, no llegando a un consenso respecto al tema.

Frente a tal situación, saber las consecuencias jurídicas de reconocer derechos laborales a los prestadores de servicios de plataformas digitales surge como una necesidad no solo presente en países de Europa, sino también en países como el nuestro debido a factores como la precariedad y el rápido crecimiento de este sector económico en nuestra sociedad.

En relación con la problemática descrita se advierten algunas investigaciones como las siguientes:

- Para Arroyo y Najjar (2020); cuyo objetivo de tesis, para optar por el grado de maestro en Derecho del Trabajo en la Escuela de Postgrado Neumann, fue demostrar la necesidad de regular normativamente las actividades de las plataformas digitales en nuestro país; reconocer la existencia de verdaderas

relaciones laborales, entre las plataformas digitales y los prestadores de servicios traería consigo la necesidad de una regulación específica y la actualización de la normativa laboral actual.

- En otro sentido, Mercado (2019) concluyó, en su tesis de maestría en Derecho del Trabajo en la Pontificia Universidad Católica del Perú, que reconocer una relación laboral entre Uber y sus conductores nos pondría en ventaja para afrontar los cambios que trae el sistema de economía colaborativa. Asimismo, contribuiría con las garantías laborales universales que promueve la Organización Internacional del Trabajo.
- Por su parte, Medina (2021) en su tesis, ante la Universidad San Martín de Porres para optar por el grado de maestro en Derecho del Trabajo, se plantea como objetivo brindar una respuesta, desde un marco jurídico laboral, a las interrogantes respecto a la relación establecida entre los prestadores de servicios y las plataformas digitales como nuevas formas de organización empresarial, llegando a la conclusión de que aplicar el bloque normativo laboral del régimen general de la actividad privada, regulado mediante la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, a los prestadores de servicios de plataformas digitales ocasionaría incertidumbre y costos laborales exorbitantes que perturbarían el mercado.

Teniendo muy pocos antecedentes respecto al tema de la presente investigación y dado que, los servicios ofrecidos en plataformas digitales se han vuelto cada vez más demandados debido a la pandemia de la Covid-19, que no ha hecho más que

resaltar su necesidad, la investigación tiene por objetivo determinar la consecuencia jurídica de reconocer los derechos laborales de las personas que prestan servicios en plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad en el ordenamiento jurídico de Perú durante el año 2021.

1.2. Formulación del problema

¿Cuál es la consecuencia jurídica de reconocer los derechos laborales de los prestadores de servicios pertenecientes a las plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad en el ordenamiento jurídico de Perú durante el año 2021?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Explorar la consecuencia jurídica de reconocer los derechos laborales de los prestadores de servicios pertenecientes a las plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad en el ordenamiento jurídico de Perú durante el año 2021.

1.3.2. Objetivos específicos

- 1.3.2.1. Conocer el contexto jurídico nacional en el que se desenvuelven los servicios prestados a través de las plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad.
- 1.3.2.2. Explorar las ventajas y desventajas jurídicas de reconocer derechos laborales para las personas que prestan servicios a través de plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad.
- 1.3.2.3. Conocer los alcances de los proyectos de ley presentados durante el año 2021 respecto a la regulación de los derechos laborales de los prestadores de servicios pertenecientes a las plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad.

1.4. Hipótesis

1.4.1. Hipótesis general

Establecer seguridad jurídica y flexibilizar los elementos del contrato de trabajo en el ordenamiento jurídico peruano es la consecuencia del reconocimiento legislativo de los derechos laborales de los prestadores de servicio pertenecientes a las plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad en Perú durante el año 2021.

1.4.2. Hipótesis específicas

- 1.4.2.1. El contexto jurídico nacional en el que se desenvuelven los servicios prestados a través de las plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad pertenece al marco del Derecho Civil.
- 1.4.2.2. La flexibilidad normativa y la carga laboral constituyen ventajas y desventajas jurídicas, respectivamente, de reconocer los derechos laborales de las personas que prestan servicios a través de plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad.
- 1.4.2.3. Los proyectos de ley presentados durante el año 2021 propusieron regular dentro del marco normativo del Decreto Legislativo N° 728 a los prestadores de servicios pertenecientes a las plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad.

1.5. Justificación

Los servicios de reparto, mensajería y movilidad brindados a través de plataformas digitales han tenido una gran aceptación desde su llegada a nuestro país. En los últimos años, el uso de estas nuevas herramientas tecnológicas se ha intensificado debido a la coyuntura sanitaria mundial de la Covid-19 y el incremento de migrantes en nuestro país. La suma de estos factores ha generado un impacto en el mercado laboral peruano y afrontar la problemática de dichos modelos de negocio, desde la perspectiva jurídica, es un reto para los legisladores.

Los servicios prestados a través de las plataformas digitales constituyen un medio actual de subsistencia para muchas personas que viven en el territorio peruano y en muchas otras partes del mundo. Debido a estos motivos, diversas naciones ya han discutido la posibilidad de regular normativamente a este sector económico que actualmente no cuenta con ningún tipo de protección laboral. El Perú no será ajeno a esta situación y como lo evidencian las nueve propuestas de ley presentadas en el Congreso de la República desde el año 2017 hasta la fecha, en muy poco tiempo se podría regular normativamente. Es por ello que, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - MTPE, en noviembre del año 2019, creó un grupo de trabajo con el objetivo de estudiar las condiciones laborales de las personas que prestan servicios en plataformas digitales.

“De acuerdo a los datos de la Encuesta Permanente de Empleo del INEI, estiman que, durante el trimestre móvil setiembre-octubre-noviembre de 2020, unas 46 mil personas se dedicaron al servicio de delivery en Lima Metropolitana, 9 mil más que el máximo alcanzado antes de la pandemia. Así, en comparación con el mismo trimestre del año previo, el empleo en el sector de reparto a domicilio se incrementó en 98%. En contraste, el empleo en el resto de actividades aún presenta una caída de 17%, afirma el INEI”. (Encuesta Permanente de Empleo del INEI del año 2020, como se citó en Dinegro, 2021).

Expuestas las circunstancias, advertimos que no se trata de una población minoritaria la que se dedica a prestar servicios en plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad. En ese sentido, frente a este fenómeno de la actualidad que se encuentra en debate y preocupa tanto a juristas como políticos de diferentes países, surge la necesidad de determinar la consecuencia jurídica de reconocer derechos laborales a los prestadores de servicio pertenecientes a las plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad en el ordenamiento jurídico de Perú durante el año 2021.

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

2.1. El Derecho del Trabajo

Para Stammler (1902) el Derecho es *“una externa regulación de la conducta humana”*. El autor explica que la vida social se desenvuelve de manera cíclica; conforme aparecen fenómenos sociales se originan nuevas estructuras sociales que nos derivarán una vez más a otros fenómenos sociales. (p.52)

Así pues, para Guerrero (s.f.) la indiferencia adoptada por el Estado frente a este tipo de circunstancias (fenómenos sociales) trae consigo choques violentos de clases sociales, los cuales ocasionan eventos como manifestaciones o huelgas.

Estas últimas encuentran su desenlace en la reivindicación de sus derechos y es así que se origina lo que hoy en día conocemos como Derecho del Trabajo.

Esta rama del Derecho nació con el propósito de brindar una protección legal a cada trabajador en contraposición de su empleador; en ese sentido, acontecimientos o sucesos dentro de la historia han originado una adaptación, siempre favorable a la parte más débil, del Derecho Laboral; por tanto, esta rama es fundamental para comprender la relación establecida entre las nuevas herramientas de tecnología y las personas dentro de un nuevo fenómeno social.

2.1.1. Origen y finalidad del Derecho del trabajo

A finales del siglo XVIII e inicios del siglo XIX, durante la Revolución Industrial Inglesa, la desigualdad entre el empresario y trabajador ocasionaron abusos como largas jornadas de trabajo, condiciones insalubres de labor, explotación, entre otras consecuencias. Esta situación trajo consigo el surgimiento de los primeros esbozos del Derecho del Trabajo como respuesta organizada de trabajadores que luchaban por sus intereses.

De acuerdo con Zegarra (2009) en su libro “Las nociones elementales del Derecho Privado y del Derecho Público explicadas en forma sistemática”:

“La desigualdad económica entre las partes conducía en la práctica a que la relación laboral fuese impuesta por la voluntad unilateral del acreedor del trabajo (el empresario o empleador), aunque teóricamente se trataba de un contrato libremente concertado entre dos partes iguales ante la ley. Así se originaron los abusos que, tiempo después, dieron lugar a que se sustrajese este tipo contractual de las leyes civiles, para construir un ordenamiento especial, inspirado en valores distintos. Tal ordenamiento se funda en el reconocimiento del contexto real en el que se celebra el acuerdo e intenta tutelar a la parte más débil. Se pasó del contrato de locación de servicios al contrato de trabajo, principal institución del Derecho Laboral”. (p. 170)

En ese sentido, de acuerdo con lo mencionado por el autor, el contexto social que demarcaba aquella época y el reconocimiento de una diferencia entre las partes originó que la relación contractual entre el empresario y el trabajador se circunscribiera a un marco jurídico especial, el Derecho del Trabajo. Este regulaba la relación entre los contratantes poniéndolos en paridad, y finalizaba la desigualdad que ocasionaba regularlo en el marco del Derecho Civil.

En esa misma línea, Boza (2014) precisa que:

“El Derecho del Trabajo constituye la respuesta jurídica que el derecho brinda a un fenómeno social relevante: una relación jurídico-económica de carácter contractual entre dos partes - contrato de trabajo-, en la que una de

ellas, el trabajador, pone su esfuerzo de trabajo a disposición de la otra parte, el empleador, para que este dirija a cambio del pago de una retribución. Esta situación jurídica tiene características y consecuencias muy concretas:

A) Genera una relación de sujeción. El trabajador somete su libertad a un tercero para que este dirija a su actividad. Por eso, la nota distintiva del contrato del trabajo es la subordinación. Pero se trata de una subordinación jurídica, que no afecta la personalidad del trabajador, quedando incólumes los derechos inherentes a la persona del trabajador (dignidad, honor, intimidad y el resto de derechos que nuestro ordenamiento constitucional le atribuye la persona humana).

B) Se genera una relación de ajenidad. Los frutos o resultados generados por la actividad del trabajador no le pertenecen a éste, sino al empleador. Por tanto, desde el inicio, dichos frutos son del ajeno, de quien contrata los servicios y los retribuye económicamente. Esta relación de ajenidad traslada el riesgo del trabajo al empleador, quien debe pagar igualmente al trabajador, aunque no se hayan logrado los resultados que se esperaba con su actividad

C) La puesta a disposición de la fuerza de trabajo y la cesión de los frutos generados por el trabajo es consecuencia de un acuerdo de

partes (contrato); por tanto, se entiende realizada en forma voluntaria, como una expresión de la libertad de trabajo del trabajador.

D) La relación contractual tiene una finalidad económica. Con sus servicios, el trabajador pretende generar los medios materiales o bienes económicos necesarios para subsistir y hay, al mismo tiempo, un aprovechamiento de la fuerza de trabajo del trabajador por parte del empleador para conseguir, también, un fin económico. Por esta razón, el contrato de trabajo no es de naturaleza gratuita sino onerosa; este genera una contraprestación económica como la obligación del empleador de retribuir los servicios del trabajador.” (p.14)

Siendo así, el Derecho del Trabajo, en su proceso de formación, reunió ciertas características propias del contexto en el que se desarrollaba y adecuándose a las necesidades de quienes lo impulsaron.

Para Neves, (2019) citado por Landa, (2014) el propósito del Derecho del Trabajo es *“regular la utilización del trabajo ajeno por un empresario y la obtención de ganancias de él, permitiéndola, pero controlándola, y de encauzar los conflictos individuales y sociales que se originan en esa relación”*. (p.11)

En ese sentido, en los últimos años y ante la aparición de las economías colaborativas en las plataformas digitales, la necesidad de una nueva adaptación

del Derecho del Trabajo parece ser la respuesta al tan anhelado trabajo decente que se ha procurado desde sus inicios.

En consecuencia, podemos concluir que la intervención del Derecho del Trabajo se da mediante la promulgación de normativa jurídica y su finalidad es proteger a la parte más débil de la relación contractual, con la intención de generar igualdad y evitar abusos.

2.1.2. El derecho del Trabajo y su adaptación en el tiempo

Para Cruz (2017) citado por Fernández (2021) en “Riesgos psicosociales del trabajo a través de plataformas digitales”:

“El modelo de relaciones laborales ha ido adaptándose, en cada momento, a la realidad socio-económica, produciéndose las principales transformaciones como consecuencia de procesos de desarrollo tecnológico, que requirieron cambios organizativos en los procesos productivos. Descentralización productiva, globalización, nuevas tecnologías y robotización, medio ambiente, flujos migratorios y cambios culturales son factores contextuales que caracterizan el modelo actual”. (p.2)

Los cambios en la sociedad producen nuevas leyes o la adaptación de las ya existentes a la realidad. La digitalización del trabajo constituye una ventaja que no

necesariamente trae solo consecuencias positivas. Al ser un fenómeno nuevo requiere de una aplicación normativa que se ajuste a la manera en cómo se desarrollan las actividades en ella. Un claro ejemplo de esta situación son los servicios de reparto, mensajería y movilidad que se despliegan a través de las plataformas digitales. Estas nuevas relaciones contractuales suscritas por medio de un “click” no cuentan con la suficiente regulación normativa al ser hasta el momento relativamente novedoso.

Como hemos mencionado, la aparición del Derecho del Trabajo se produjo como fruto de una respuesta ante los constantes abusos por parte de los empresarios hacia los obreros durante la Revolución Industrial. Sin embargo, de acuerdo con Landa (2014):

“A diferencia de lo que sucedía en regiones capitalistas e industrializadas, como Europa o América del Norte, en el Perú no se presentaron dichos fenómenos hasta bien entrado el siglo XX. En efecto, desde los inicios del Perú republicano del siglo XIX hasta mediados del siglo XX, el trabajo en nuestro país estuvo marcado por condiciones de trabajo deplorables, incluso no voluntarias” (p. 5)

Es así que, debido a dichas razones la aparición del Derecho del Trabajo en nuestro ordenamiento jurídico se retrasó hasta el año 1920 cuando se promulgó la novena Constitución Política del Perú en la que se reconocía la libertad de trabajo como

respuesta a un pedido social de nuestra integración al sistema capitalista mundial en forma de exportador de materias primas.

Al respecto, para Bustamante (2011) citado por Landa (2014) nuestra carta magna de 1920 tuvo:

“La recepción, muy limitada y tímida, de las ideas e instituciones del Estado social. Ello se expresa en el hecho de que incluyó, por primera vez en un texto constitucional, un título –el IV– denominado ‘garantías sociales’, que reconoció algunos derechos laborales, estableció ciertos criterios para la legislación del trabajo y enunció diversas normas de contenido laboral”. (p.6)

Por primera vez nuestra Constitución regulaba la prohibición, dirigida a los trabajadores públicos, de recibir doble sueldo por parte del Estado, se establecían salarios mínimos, se imponía al arbitraje como medio de solución de conflictos entre trabajadores y empleadores y se reconocían elementos del contrato de trabajo como la prestación personal, la autonomía de la voluntad y la remuneración.

Para Boza (2011) el Perú atravesaba la “etapa de tolerancia” pues las sanciones y actitud represiva del Estado frente a los sindicatos, en su lucha por condiciones humanas de trabajo, había cesado; sin embargo, aún no se aceptaban sus huelgas o manifestaciones.

Por otro lado, nuestro país se encontraba ante la necesidad de recopilar información cuantitativa respecto a la situación laboral de aquel entonces, motivo por el cual el Estado impulsó la intervención científica en las relaciones laborales que se plasmaron en informes que daban cuenta de la problemática laboral de aquella época. Dichas intervenciones ya habían tenido lugar en el mundo en países como Francia a través de los informes de Villermé en 1840 y en Inglaterra a través del informe de Engels de 1845. (Supiot, 1994)

Seguidamente, en el año 1933 se promulgó la décima Constitución del país, en la que la regulación laboral se había *“fragmentado en diversos sectores, correspondiéndoles a algunos más derechos que a otros. Esto determinó que la conflictividad social de los años que corrieron (...) se desgaste en pugnas por la equiparación de los distintos regímenes laborales que se iban construyendo”*. (Boza, 2011, p. 34)

No es hasta el año 1979 que el Perú se definió como una República democrática y social, independiente y soberana basada en el trabajo, en la cual según Landa (2013):

“(...) correspondía al Estado promover las condiciones económicas y sociales para fomentar el empleo, crear igualdad de oportunidades, eliminar la pobreza y proteger al trabajador frente al desempleo y el subempleo. Dicha

Constitución prohibía, en toda relación laboral, la existencia de cualquier condición que impidiese el ejercicio de los derechos fundamentales de los trabajadores o que desconociese o rebajase su dignidad. El trabajo, según ella, era objeto de protección del Estado, de modo que se consagró la estabilidad laboral, la remuneración mínima vital, la jornada de ocho horas diarias, los derechos de sindicación, de seguridad social, huelga y negociación colectiva, entre otros”. (p.30)

Finalmente, en 1993 se promulga la última y actual Constitución, la cual elimina la estipulación expresa de la estabilidad laboral y el capítulo especial referido a “*el trabajo, incluyendo a los derechos laborales en el capítulo referido a los derechos sociales y económicos, siendo además excluidos del Capítulo referido a los Derechos Fundamentales*”. (Vidal, 2009, p. 174)

Con la última Constitución Política, el trabajo se adaptó al modelo económico que rige al presente en el Perú. En la actual Constitución los derechos laborales son regulados en el Capítulo II de Los Derechos Sociales y Económicos y no se reconoce la retroactividad benigna laboral.

2.2. Relación laboral tradicional

En nuestro país el Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante el Decreto Supremo 003-97-TR en su artículo 4° menciona lo siguiente:

“Artículo 4.- En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece. También puede celebrarse por escrito contratos en régimen de tiempo parcial sin limitación alguna.”

Al respecto, podemos inferir que nuestra legislación fija las distintas formas de celebración de los contratos de trabajo, además de hacer alusión implícitamente a sus elementos como son la subordinación, prestación personal y remuneración. Los contratos de trabajo son actos jurídicos en los cuales por un lado actúa el empleador y por el otro lado se encuentra el trabajador, de la unión de estos nace la relación laboral y surgen los tres elementos principales de un contrato.

2.2.1. Elementos de la relación laboral tradicional

2.2.1.1 Subordinación

La subordinación es el poder que ejerce el empleador sobre el trabajador para dar órdenes, sancionar y fiscalizar su actuar dentro de la relación laboral, cualquiera de estas acciones debe estar dentro del marco de la ley.

Según el Artículo 9° del Decreto Legislativo N° 728 se entiende que:

Artículo 9.- Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador. El empleador está facultado para introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de las labores, dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo.

En otras palabras, la subordinación es la facultad que tiene el empleador sobre el trabajador para dirigir las labores, dar las órdenes necesarias para cumplir con las metas o asignaciones propuestas, sancionar cualquier vulneración o desobediencia que el trabajador haya trasgredido dentro del vínculo laboral sin sobrepasar los límites de la razonabilidad y fiscalizar las tareas asignadas para el correcto desenvolvimiento del vínculo laboral.

Para respaldar la subordinación dentro del vínculo laboral, se ha determinado en la Casación Laboral N° 3942-2015 - Tacna, lo siguiente:

“Décimo Segundo: Al respecto, se debe tener en cuenta el precepto ius variandi, que se entiende como aquella facultad especial que tiene el empleador de modificar, entre otros, los elementos no esenciales de una relación laboral o aquellas condiciones accesorias a la relación laboral; además, que esta facultad se encuentra expresado dentro del poder de dirección del empleador, es decir, del elemento de subordinación (elemento esencial del vínculo laboral), toda vez que el empleador, como dueño del centro laboral, puede realizar las acciones pertinentes, así como establecer las directrices necesarias para el correcto y adecuado funcionamiento del centro laboral. Asimismo, este precepto deberá estar dentro de los criterios de razonabilidad, tal como lo prevé el artículo 9 del T.U.O. del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR”.

2.2.1.2. Trabajo personal

El trabajo personal o prestación personal también es entendido como la obligación que tiene el trabajador de realizar la actividad de manera directa sin opción de valerse de un tercero o delegar dicha responsabilidad por la cual el empleador lo ha contratado.

El Artículo 5° del Decreto Legislativo N° 728 estipula lo siguiente:

“Artículo 5.- Los servicios para ser de naturaleza laboral, deben ser prestados en forma personal y directa sólo por el trabajador como persona natural. No invalida esta condición que el trabajador pueda ser ayudado por familiares directos que dependan de él, siempre que ello sea usual dada la naturaleza de las labores”.

La prestación personal, como lo define el Artículo 5°, debe ser un servicio prestado en forma personal y directa por el trabajador. Si el trabajador utiliza algún tercero que remplace su obligación ya no estaríamos hablando de una relación laboral, originándose, consecuentemente, su fin. Asimismo, se establece que es, necesariamente, una persona natural quien preste los servicios para los cuales se le ha contratado, descartando, de esta manera, la posibilidad de contratar a una persona jurídica como trabajador.

2.2.1.3. Remuneración

Se entiende por remuneración a la contraprestación o pago que realiza el empleador al trabajador por el servicio brindado. La remuneración es reconocida en la Constitución Política del Perú de 1993 en su Artículo 24° de la siguiente manera:

“Artículo 24°.- El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual. El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador. Las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores”.

De igual manera, en el artículo 6° del Decreto Legislativo N° 728 se regula lo siguiente:

“Artículo 6.- Constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición. Las sumas de dinero que se entreguen al trabajador directamente en calidad de alimentación principal, como desayuno, almuerzo o refrigerio que lo sustituya o cena, tienen naturaleza remunerativa. No constituye remuneración computable para efecto de cálculo de los aportes y contribuciones a la seguridad social, así como para ningún derecho o beneficio de naturaleza laboral el valor de las prestaciones alimentarias otorgadas bajo la modalidad de suministro indirecto”.

Según nuestra Constitución Política del Perú el pago de la remuneración es un derecho que tiene el trabajador y busca brindar a la familia bienestar material y espiritual, recalcando la importancia de esta en los deberes del empleador. El Estado fija una remuneración mínima vital que debe ser respetada y utilizada como referencia base de cuánto se debe pagar. Los pagos menores al monto establecido por el Estado, en una relación de trabajo, devienen en insuficientes con responsabilidad de subsanación.

Para Todolí y Hernández (2018) como se citó en Gamarra (2020):

“(...) una de las razones ‘básicas de la existencia de protección de los trabajadores es la desigualdad del poder de negociación, y la falta de una verdadera autonomía de la voluntad a la hora de aceptar las condiciones de trabajo (...). Este desequilibrio es el principal causante de todos los riesgos a los que se someten, tanto el antiguo tipo de trabajadores como el nuevo”. (p.20)

El artículo 6º del Decreto Legislativo N° 728 estipula que la remuneración puede ser entregada en forma dineraria o en especie, ya que nuestra legislación lo permite siempre y cuando esta sea de libre disposición.

En conclusión, en palabras de Gamarra (2020), el carácter económico de la relación laboral y sus elementos brinda al ser humano la posibilidad de un

desarrollo individual y colectivo en equilibrio, donde las partes se encuentran en igualdad de condiciones aseguradas por el Estado peruano.

2.3. Las economías colaborativas

2.3.1. Origen de las economías colaborativas

Para hablar de las economías colaborativas debemos tomar como punto de partida el 2008, año en el cual se llevó a cabo una de las crisis financieras más importantes de toda la historia, la declaración de bancarrota del banco de inversión Lehman Brothers.

Para Zurita, Froilán y Rodríguez (2009) *“el origen de la crisis se halla principalmente en el exceso de gasto y de endeudamiento por parte de los estadounidenses, estimulado por bajas tasas de interés”* (p.17). Este hecho causó estragos en todo el mundo, trajo consigo el cierre de empresas y ocasionó despidos a gran escala. Todo ello provocó la búsqueda de otros medios de ingresos económicos y de esta manera surgen las economías colaborativas.

El año previo a la crisis financiera del año 2008, Ray Algar, asesor y analista de negocios estratégicos, emplea por primera vez el término *“Collaborative Consumption”* (consumo colaborativo) en su artículo que llevaba el mismo nombre y que fue publicado en Leisure Report. En este se planteó la siguiente

interrogante: *“Los consumidores son cada vez más conscientes de su poder de colaboración ... ¿está su empresa lista para satisfacer sus demandas?”* (Algar, 2007). Con esta pregunta, el autor resaltaba el poder de análisis y conciencia que estaban adquiriendo los consumidores en el mercado a través de la colaboración en la red digital. A través de esta se compartían experiencias vivenciales de productos que puedan serle útil a otras personas que deseen hacerse de él. Su finalidad era lograr que los buenos servicios y productos puedan ser aprovechados por más público. De esta manera se dejaba atrás aquellas épocas en que los consumidores no tenían información sobre los productos o servicios que adquirirían, debiendo sucumbir ante la poca información que daba el vendedor.

Los autores de *“Matchmaking: El surgimiento de la economía colaborativa”*, Máñez y Gutiérrez (2016) sostienen lo siguiente:

*“Fue en este contexto que, en 2010, gracias a la publicación del libro *What’s mine is yours: The rise of Collaborative Consumption*, el modelo de la economía colaborativa comenzó a posicionarse como un modelo horizontal e innovador que a través de las plataformas tecnológicas nos permite optimizar los activos subutilizados y generar nuevas oportunidades de negocio”.* (p. 2)

Con la crisis financiera encima, los mercados globales desplomados y miles de personas desempleadas en 2010, Rachel Botsman, coautora del libro *“What’s mine is yours: The rise of Collaborative Consumption”*, hace mención del término

“Consumo Colaborativo” por segunda vez y se refiriere a él como un nuevo modelo económico, las economías colaborativas. Estas surgen con el fin de ayudar a moderar los efectos que ha traído consigo la crisis financiera mundial producida por la bancarrota del banco de inversiones Lehman Brothers.

Buenadicha, Cañigüeral y De León (2017) mencionan lo siguiente:

“El concepto de colaboración es inherente a la civilización misma. Desde la Revolución Industrial hasta nuestros días, el progreso económico ha estado anclado en la idea de que la colaboración social agrega valor productivo. Esa misma idea se refleja en el desarrollo de plataformas colaborativas digitales, que han impuesto en la última década un nuevo modelo de colaboración, mucho más extendido y eficiente, dando lugar a una verdadera revolución digital”. (p. 2)

Friedman (2013) citado por Buenadicha, Cañigüeral y De León (2017) menciona lo siguiente: *“El columnista del New York Times, Thomas Friedman, encuentra que la economía colaborativa ‘crea nuevas formas de emprender y también un nuevo concepto de la propiedad’”. (p.3)* Lo último debido a que más personas harán uso de un bien jurídicamente entendido como propio de un singular.

Un informe elaborado por el banco BBVA y citado por Máynez y Gutiérrez (2016) manifiesta lo siguiente: *“(…) en aquellas economías donde la recesión económica*

ha sido más profunda, la predisposición de los ciudadanos y el cambio de mentalidad necesario para la puesta en marcha de iniciativas vinculadas con la economía colaborativa es mayor (...)". (pag. 3)

Por consiguiente, podemos decir que después de la crisis financiera mundial, la llegada de las economías colaborativas ha generado un cambio de mentalidad en muchas personas, provocando, de esta manera, una mayor iniciativa por parte de los ciudadanos, quienes en busca de soluciones para contrarrestar el desempleo y generar ingresos necesarios y suficientes para sobrevivir ofrecen sus servicios y sus bienes de manera eficiente y eficaz a través de la colaboración en redes.

2.3.2. Definición de las economías colaborativas

No existe una noción absoluta para las economías colaborativas; si bien muchos autores intentan contribuir con distintas definiciones aún no se ha llegado a un concepto global.

Para Botsman (2013) citada por Buenadicha, Cañigüeral y De León (2018) *“la economía colaborativa es una economía basada en redes distribuidas de individuos y comunidades conectados, distinta de los modelos tradicionales centralizados, que está transformando la forma en que producimos, consumimos, financiamos y aprendemos”*. (p. 4)

Asimismo, Sastre-Centeno e Inglada-Galiana (2018) en su trabajo *“La economía colaborativa: un nuevo modelo económico”* mencionan que:

“La economía colaborativa, o consumo colaborativo, es un vasto y heterogéneo modelo económico fundamentado en comunidades de sujetos que defiende el acceso a los bienes y servicios prestándolos, alquilándolos, comercializándolos, comprándolos o vendiéndolos (...)” (p. 225)

Del mismo modo, en dicho trabajo los autores citan al *“Estudio sobre los nuevos modelos de prestación de servicios y la economía colaborativa”* realizado por la Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia de España – CNMC; al respecto mencionan que las economías colaborativas son:

“(...) un fenómeno innovador, disruptivo, dinámico y heterogéneo, que presenta unas características y manifestaciones en diversos mercados geográficos y de producto muy diferentes. (...) Se considera que engloba un conjunto heterogéneo y rápidamente cambiante de modos de producción y consumo por el que los agentes comparten, de forma innovadora, activos, bienes o servicios infrautilizados, a cambio o no de un valor monetario, valiéndose para ello de plataformas sociales digitales y, en particular, de internet” (CNMC, 2016, p.17).

Todas las definiciones coinciden en que las economías colaborativas son un modelo de economía distinto al tradicional por estar basado en la colaboración de los sujetos, los cuales comparten sus bienes activos o sus servicios para satisfacer necesidades concretas, utilizando como medio de conexión las plataformas digitales.

Para Durán-Sánchez, Álvarez-García, Del Río-Rama y Maldonado-Eraza (2016) citado por Fiquitiva (2019) otros autores también se han referido a las economías colaborativas con distintos términos como “*collaborative consumption (Algar, 2007)*, *Sharing economy (Lessig, 2008)*, *Peer-to peer economy (Rodrigues & Druschel, 2010)*, *Gig economy (Friedman, 2014)* y *Disaggregate economy (Rauch & Schleicher, 2015)*”. (p. 4)

Podemos señalar, entonces, que las economías colaborativas conforman un modelo económico nuevo, en el que se destaca una característica principal que es generar un uso más eficiente de los recursos poseídos por los sujetos. Esto se logra mediante la utilización de las plataformas digitales y a través de la interacción social. Vivir en un mundo globalizado ha permitido extender la posibilidad de alcance para realizar transacciones, esto se ve reflejado en distintos sectores como es el transporte, financiero, alojamiento, entretenimiento y demás.

2.3.3. Las economías colaborativas en el mundo

Estamos frente a un momento histórico donde la tecnología ha tomado el protagonismo alrededor del mundo, generando muchas innovaciones en todos los aspectos y el sector empleo no es ajeno a ello. Las economías colaborativas por medio de las plataformas digitales, el internet y la globalización vienen cambiando las nuevas tendencias mundiales de trabajo. De esta manera se abren nuevos caminos que permiten pensar que estamos en los inicios de una nueva era tecnológica como lo menciona Schwab (2016) en su libro “La cuarta revolución industrial”:

“(...) creo que hoy estamos en los albores de una cuarta revolución industrial. Esta comenzó a principios de este siglo y se basa en la revolución digital. Se caracteriza por un internet más ubicuo y móvil, por sensores más pequeños y potentes que son cada vez más baratos, y por la inteligencia artificial y el aprendizaje de la máquina.” (p.13)

Las economías colaborativas, por medio de las plataformas digitales, permiten generar ingresos dejando de lado la manera tradicional en cómo lo hacíamos; es decir, pasando un proceso de selección, calificación curricular y elección. El trabajo en plataformas digitales provoca que, por un lado, se avance con la generación de empleo y el crecimiento de estas tecnologías, pero por el otro, se pierde la protección laboral debido a su rápida evolución que han tenido a nivel mundial y su falta de regulación.

Según el resumen ejecutivo de la Organización Internacional del Trabajo (2021) “Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo”, las economías colaborativas han tenido un rápido crecimiento debido a:

“(…) el número de plataformas de trabajo en línea y de trabajo localizado (servicios de VTC y de reparto) pasó de 142 en 2010 a más de 777 en 2020. Las de trabajo en línea se triplicaron durante este periodo, mientras que las plataformas de servicios de VTC y de reparto se multiplicaron casi por diez.” (p.2)

Es por esta razón que actualmente muchas naciones han puesto como tema de agenda la creación de marcos jurídicos que permitan seguirle el ritmo a estas nuevas modalidades de negocios en el mundo.

2.3.4. Las economías colaborativas en el Perú

En el año 2014 se da un acontecimiento importante dentro del mercado económico y laboral de Perú, hablamos de la llegada de Uber. Este servicio de taxis se posicionó rápidamente en el mercado gracias a su fácil acceso a través de un aplicativo móvil y la mayor seguridad en el tipo de servicio que ofrecía.

Posterior a la llegada del gigante Uber, en 2017 aparecieron las españolas Glovo y Cabify. La primera de estas aplicaba la misma base lógica que Uber pero

cambiando un poco el sistema ya que, en lugar de brindar un servicio de taxi por aplicativo, crearon una app en la cual podías solicitar la entrega, hasta el lugar en donde te encontraras, de cualquier cosa que necesitaras y pueda ser fácilmente transportable. Por su parte, Cabify mantuvo el mismo formato de Uber quien ya había logrado calar en distintos mercados extranjeros.

En 2018 llegaron dos aplicaciones más para competir en el mercado peruano, la multinacional Rappi, con un sistema parecido al ya mencionado de la española Glovo, y Uber Eats. Según Dinegro (2019) esta última anunció su retiro del país en junio del 2020 luego de dos años de operaciones e igual situación sucedió con la empresa Glovo quien, en marzo de 2021, anunció que cambiaría de nombre a Pedidos Ya luego de un acuerdo comercial con la plataforma uruguaya del Grupo Delivery Hero de origen alemán.

Según Mejía (2017), uno de los cofundadores de Rappi, esta empresa “*se encuentran constantemente en la búsqueda de querer ser ‘una tienda de todos’ en la cual los usuarios puedan encontrar todo el producto necesario en el mercado*”. (p.24)

La presencia de economías colaborativas en Perú ha propiciado un nuevo sector económico del cual aún no contamos con regulación; sin embargo, genera nuevas oportunidades de trabajo para un sector de la población que, a la fecha, no ha podido insertarse en el mercado laboral formal.

2.4. Las plataformas digitales

Habiendo definido lo que son las economías colaborativas, toca ahora conceptualizar a las plataformas digitales con la intención de que no se genere una confusión entre ambas y podamos abordar nuestro estudio científico sin mayor complicación.

Según la Oficina Internacional del Trabajo - Ginebra (2019) las plataformas digitales son unas herramientas tecnológicas que se constituyen en sitios web o aplicaciones informáticas que brindan una infraestructura técnica para la realización de determinados servicios.

López (2020), funcionaria de la Organización Internacional del Trabajo en Argentina, en su publicación para la misma, “El trabajo en las plataformas digitales de reparto en Argentina: Análisis y recomendaciones de política” menciona que:

“Estas plataformas intermedian entre la oferta y la demanda, englobando una amplia variedad de servicios que implican la realización de tareas específicas por parte de prestadores, clasificados generalmente como ‘independientes’. De este modo, las plataformas brindan la infraestructura técnica para que los solicitantes de un servicio lo obtengan a partir de la distribución de las tareas entre un gran número de trabajadores potenciales en distintos enclaves

geográficos, para obtener y evaluar los resultados de las tareas terminadas y para pagar a los trabajadores por los servicios prestados.” (p. 10)

Por otro lado, Carbonell (2019), catedrática de Derecho en la Universidad de Jaén en España, opina que el elemento en común de todas las economías colaborativas es la existencia de plataformas digitales, las cuales conectan a los demandantes y oferentes a un bien o servicio. Asimismo, la autora menciona que será necesario determinar cuál es la actividad realizada por la plataforma y/o a través de ella para aplicar las garantías laborales de los trabajadores.

Según Laguna de Paz (2017) como se citó en Carbonell (2019) *“los servicios de idéntica naturaleza deben estar sujetos al mismo régimen jurídico, aunque se empleen las nuevas tecnologías”*. (p. 283)

En ese sentido, las plataformas digitales son el medio a través del cual se desenvuelven las economías colaborativas; las primeras alojan a las segundas y estas sirven para conectar en tiempo real a la oferta y demanda. Asimismo, es importante mencionar que se han vuelto un reto para el Derecho y sus reguladores debido a su constante evolución y cambio.

2.4.1. Clasificación de las plataformas digitales

El trabajo en plataformas digitales se puede clasificar básicamente en dos grupos de acuerdo a su modalidad de ejecución. Según Fernández Marta (2021):

“Las plataformas pueden ofertar actividades a realizar ‘online’, que se ejecutan o entregan sin necesidad de contacto físico, en línea, a través de la red, pudiendo estar muy distantes geográficamente el proveedor del servicio y el cliente. Pero también pueden servirse de aplicaciones (o apps) móviles para proporcionar servicios que deban prestarse presencialmente a nivel local, y que exijan, incluso, conocer, a través de mecanismos de geolocalización, la ubicación y la disponibilidad del prestador ‘crowdsourcing offline’. Pueden, además, prestarse actividades de carácter no solo mecánico o manual sino también creativo o intelectual, propias de sectores muy diversos, más o menos tradicionales y de mayor o menor cualificación (...)” (p. 175)

La diferenciación de las plataformas digitales es relevante para definir si solo constituyen un medio a través del cual se intercambiará información o se realizará una micro tarea en beneficio de otra persona.

De las dos clases mencionadas, nos enfocaremos en las más populares durante el desarrollo de la investigación, las plataformas digitales offline; debido a que a través de estas se prestarán servicios personales, anteriormente realizado por un

trabajador, que cumplan con cierto grado de calidad, lo cual originará, a su vez, mayor control.

2.5. Las economías colaborativas en las plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad en Perú

Como mencionamos en el párrafo precedente, nuestra investigación está orientada hacia las plataformas digitales offline y haremos un especial hincapié en las de reparto, mensajería y movilidad dado que estas han sido nuestro primer contacto con las economías colaborativas.

En nuestro país no existen datos oficiales respecto a plataformas digitales de ningún tipo; por tanto, no se puede determinar qué aplicación apareció primero ni cuándo lo hizo. Sin embargo, es innegable que todos hayamos visto algún repartidor de Rappi o conductor de Uber circulando por las calles.

Según Forbes (2020) la aplicación Rappi *“ha logrado consolidar un crecimiento constante del 20% por mes y ha alcanzado cerca de 50 000 aliados en América Latina, que han visto en la plataforma el aliado perfecto para dinamizar sus negocios”*. (párr 5)

Roldan (2020), líder en procesos de cambio, innovación y transformación digital en Chile, menciona lo siguiente:

“Con la crisis sanitaria que ha desatado la pandemia del Covid-19 en el mundo, plataformas como Rappi, Glovo, Mercado Libre, PedidosYa y Cornershop, están cumpliendo un rol social relevante, ya que, al facilitar la fluidez de la cadena de suministros, minimizan el contacto físico y hacen la vida de muchos un poco más fácil en este complicado momento”. (párr. 1)

Al respecto, no cabe duda de que dichas aplicaciones se volvieron una necesidad en el contexto de la pandemia actual; sin embargo, no son las únicas en el mercado peruano. La socióloga, Dinegro Alejandra (2021) afirma:

“El Perú alberga a plataformas de origen nacional como Urbaner, Chazki, Oohhsito, esta última anunciada en octubre de 2020. Ambas mantienen el mismo modelo colaborativo de sus plataformas, con mucha menor presencia en el mercado nacional, lo que hace inferir que con poca publicidad hay menos posibilidades de estar presente en la mente de los usuarios y por el nicho de mercado que decidieron segmentar; así como, la experiencia comercial que intenten ofrecer al público” (p. 19)

Por otro lado, desde el sector de las plataformas digitales de transporte, aplicaciones como Uber, Cabify, InDriver, Didi, Beat y demás se han convertido en las más populares y han transformado la movilidad de las ciudades del Perú brindando un transporte más seguro, eficiente e incluso económico.

Son por dichos motivos que, mediante Resolución Ministerial N° 272-2019-TR, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo creó un Grupo de Trabajo temporal con el objetivo de analizar las condiciones laborales de las personas que prestan servicios en plataformas digitales. Dicho estudio no ha sido abierto al público; sin embargo, Sarmiento (2020), a través de un informe periodístico, en el diario La República, presentó un extracto de la información que contenía dicho documento.

Así pues, el autor menciona que *“En las últimas páginas hay una serie de recomendaciones, entre ellas, la libertad sindical, un sistema de réplica para los repartidores con mecanismos de protección y sanción, un límite de jornada diaria y semanal”*. (párr. 19)

Fueron seis sesiones que se llevaron a cabo entre el Ministerio de Trabajo y los representantes de las aplicaciones, habiendo obtenido como resultado el informe que, como mencionamos, hasta la fecha no ha sido publicado. Sin embargo, no cabe duda de que la primera investigación respecto al tema ha sido ya realizada, por lo que en algún momento también será discutido por nuestros legisladores y deberá tenerse en cuenta las consecuencias que podrían originar.

2.5.1. Características del servicio brindado a través de las plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad en Perú

De acuerdo con Codagnone (2016) como se citó en Garcia y Javier (2020):

“El perfil típico de un trabajador de plataforma digital a nivel mundial es el de un joven de sexo masculino, con responsabilidades familiares, y con más años de escolaridad que el promedio de la población ocupada”. (p. 22)

Según los mismos autores, la mayoría de las personas que se dedican a este sector económico ven a este medio de generar ingresos como su principal fuente para subsistir ante la falta de oportunidades laborales en el Perú. Asimismo, son, en su prevalencia, migrantes de Venezuela.

De acuerdo con el estudio realizado por Dinegro (2021), las personas que se dedican a prestar servicios en plataformas digitales de reparto y mensajería presentan una serie de características en común. La mayoría de ellos son obligados a adquirir sus implementos de seguridad y accesorios con el logo de la compañía, firman contratos que no se les son entregados de manera física, los términos y condiciones cambian de manera unilateral, son evaluados a través de un sistema de puntuación mensual que rige los beneficios, prioridades y penalidades a aplicar, no obtienen constancias de trabajo, gozan de un seguro de accidentes al cual tendrán derecho en casos muy graves (como la pérdida de una extremidad) y que cubre solo cinco (5) días de hospitalización, no aportan a ningún fondo de pensiones y los costos del SOAT y mantenimiento del vehículo son responsabilidad de los conductores. (pp. 23-29)

Mismas características son aplicables a los prestadores de servicios de plataformas digitales de movilidad. Los conductores proporcionan el medio a través del cual se realizará el servicio, son evaluados de acuerdo con un sistema de puntuación (en tanto más puntuación tenga un conductor, más viajes se le asignará), no se les entregan contratos físicos, no cuentan con ningún tipo de seguro proporcionado por la empresa y reciben indicaciones de cómo brindar el servicio de transporte.

“Se estima que para 2025 estos trabajos continuarán creciendo hasta alcanzar el 2,4% del empleo global (...). La popularización de los trabajos de plataforma ha sido resultado de las bajas barreras de entrada a este tipo de ocupaciones. Esta situación ha derivado en que muchas personas se hayan visto atraídas por estos trabajos en momentos en los que han necesitado compensar una caída en sus ingresos o requerido aumentar temporalmente sus gastos. Sin embargo, las barreras de entrada varían en función de la plataforma intermediaria. (...)

Los requerimientos de entrada establecidos por las plataformas condicionan el perfil de los trabajadores. Se observó una inclinación por parte de adultos jóvenes hacia este tipo de trabajos. Estos suelen estar más familiarizados con el uso de las TIC y normalmente poseen mayor nivel educativo que el resto de la fuerza de trabajo”. (García y Javier, 2020, p.74)

2.5.2. Relación entre prestadores de servicios y plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad de Perú

Como habíamos mencionado previamente, en las plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad se utiliza un sistema de puntuación que se construye a través de algoritmos. Estos mezclan las puntuaciones dadas por los clientes y la calificación realizada por la plataforma digital.

El nivel de puntuación con el que cuente un chofer, mensajero o repartidor influirá en la cantidad de pedidos o tareas que se le asigne; en ese sentido, si, por ejemplo, un repartidor llegara fuera del límite de tiempo a entregar un pedido o no lo hizo bajo las sugerencias dadas por la empresa, los clientes calificarán de manera negativa al repartidor, hecho que afectará el puntaje de este último y se le asignarán pedidos con mayor dificultad o poco beneficiosos. Lo mismo sucederá en el caso de los taxistas, por ejemplo, si uno de ellos decide no tomar un viaje que se le ha asignado y lo rechaza, la plataforma digital disminuirá puntos de su calificación lo cual afectará a su posibilidad de obtener la asignación de una nueva oferta de trabajo. Estas circunstancias cuestionan la libertad de la que supuestamente goza el servidor y la flexibilidad del empleo.

Para la profesora de Derecho del Trabajo de la Universidad de Alcalá en España, Roldán (2019) como se citó en Gamarra (2020):

“(...) la plataforma impone condiciones y obligaciones, sean pocas o muchas, para unirse a ellas, reflejan la dependencia jurídica del trabajador, ya que, en

caso de no cumplirlas, no podrá seguir en la plataforma (...) Estar libre y disponible es esencial al servicio que los repartidores prestan a Glovo y es precisamente esta facilidad para sustituir al trabajador lo que provoca que estos carezcan de todo poder de negociación para auto protegerse y necesiten la ayuda del Derecho Laboral” (s.p.)

En el Derecho Laboral peruano son tres los elementos mediante los cuales se comprueba una relación laboral: i) la subordinación, ii) la prestación personal y iii) la contraprestación. En ese sentido, aunque los contratos de adhesión que se firman con las empresas de plataformas digitales cuiden mucho el lenguaje utilizado para no evidenciar una relación de trabajo entre las partes, lo que pone de manifiesto la realidad es que se pueden evidenciar rasgos de subordinación.

De acuerdo con Otero (2018):

“El carácter personalísimo de la relación laboral implica que el trabajador asalariado únicamente puede serlo la persona física, carácter que no concurre cuando el prestatario del servicio puede sustituir la persona que realice el servicio sin necesidad de consentimiento del empresario.

(...)

Los prestadores de servicios de plataformas virtuales de crowdsourcing son personas físicas que realizan su trabajo de manera directa, cuya reputación por medio de valoraciones de los clientes que figuran en su perfil virtual

mediante un sistema de puntuación, deja constancia ese carácter personalísimo. La imposibilidad de sustitución queda reflejada en el hecho de que el servicio concreto o micro tarea es encargada a una persona concreta, identificada en su perfil virtual mediante una serie de datos personales, incluida su valoración como profesional basada en su historial de clientes.

(...)

Dentro de los indicios que conducen a la apreciación de la nota de dependencia, goza de especial relevancia, a efectos de analizar la relación de este nuevo tipo de prestadores de servicios, la inserción del trabajador en la organización del trabajo del empresario con respecto a la programación de su actividad, determinando el lugar, el modo de trabajo, los medios y el horario. Estos prestadores de servicios tienen libertad para elegir el horario de trabajo en el que estarán disponibles para aceptar trabajos, manifestándose en ese aspecto un grado de independencia que no suele disponer un trabajador por cuenta ajena en el sentido tradicional. Sin embargo, en otros aspectos de su relación de prestación de servicios, como la determinación del lugar de prestación de servicios, el modo de realizar su trabajo bajo las instrucciones de un manual de buenas prácticas o la programación de su actividad, ese grado de independencia se verá claramente reducido, siendo la plataforma quien fije los mismos. Igualmente, cabe apreciar como indicio conducente a la apreciación de la nota de

dependencia, la imposibilidad de rechazar los asuntos propuestos por la plataforma, bajo pena de desactivación. (pp. 18-22)

2.5.3. Riesgos en la seguridad y salud en los servicios brindados por las plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad de Perú

La naturaleza de los servicios brindados por las plataformas digitales genera riesgos relacionados con la actividad que se realiza a través de ella. La falta de regulación jurídica, la actividad a desarrollar, el lugar, modo y demás, son factores que determinan el nivel de riesgo al que estará expuesto quien finalmente ejecute la tarea.

De acuerdo a lo mencionado, Todolí, Jalil y Llorens (2020) en “Riesgos laborales específicos del trabajo en plataformas digitales” expresan lo siguiente:

“(...) existen riesgos específicos, de un lado, por el uso de la plataforma para organizar el trabajo como, de otro lado, riesgos específicos por la forma de organizar el trabajo derivado del uso de la plataforma. A su vez, estos riesgos son ambos distintos y acumulados a los riesgos clásicos que dicha actividad tiene. Características como son la necesidad de estar siempre conectado a la espera de recibir encargos sin previsibilidad sobre ellos; la existencia de un Smartphone como medio de recibir encargos, confirmarlos e indicar que has terminado en conjunción con la conducción de vehículos; el hecho de

que el ritmo de trabajo venga determinado por la parte cliente o por un algoritmo; la privacidad y monitorización de la ejecución del trabajo mediante la tecnología; el aislamiento o invisibilidad del empleado o empleada, la pérdida de contacto social, el trabajo cara al público y las posibilidades de sufrir acoso sexual, la propia existencia de precariedad, impredecibilidad e incertidumbre en el trabajo y los ingresos; la existencia de un algoritmo o inteligencia artificial como gestor y director del trabajo y la cesión del control de las personas trabajadoras a los clientes y clientas a través de la evaluación —la llamada reputación digital—, son todo ello elementos particulares del trabajo en plataformas (...).”

Por otro lado, para Fernández (2021) en su trabajo titulado “*Riesgos psicosociales del trabajo a través de plataformas digitales*”:

“En caso de servicios que deben prestarse offline, presencialmente, también debe evaluarse el riesgo de sufrir accidentes en los desplazamientos, cuando sean necesarios para la prestación del servicio y especialmente cuando el servicio consista precisamente en el desplazamiento como sucede cuando la actividad prestada bajo demanda por la plataforma es el transporte de personas o de mercancías. El riesgo se agrava en estos supuestos, principalmente por el contexto en el que los desplazamientos suelen realizarse, por la presión que la propia organización del trabajo traslada al proveedor del servicio para cumplir el encargo en las condiciones de eficacia

y eficiencia que favorezcan una evaluación positiva y una nueva contratación de sus servicios.

Además de los riesgos vinculados al lugar de prestación de los servicios, el trabajo a través de plataformas exige una adecuada valoración de los riesgos que derivan de la organización del propio trabajo. Esos riesgos giran, en particular, en torno al factor del tiempo de trabajo, a la intensidad de la carga y del ritmo de trabajo, con plazos ajustados y sin pausas o descansos y a la necesidad de adaptarse a los requerimientos de los algoritmos vinculados a los sistemas de reputación. La flexibilidad, la disponibilidad, la dificultad de desconexión o la excesiva o permanente conectividad del prestador del servicio, que trabaja bajo presión para completar la tarea encomendada en el menor tiempo posible y alcanzar el rendimiento y la valoración que le permita ser seleccionado nuevamente por los algoritmos informáticos, provocan problemas de estrés y ansiedad e incrementa el riesgo de sufrir otras enfermedades -cáncer, diabetes, enfermedades cardiovasculares”.

Así las cosas, los servicios brindados a través de plataformas digitales necesitan hallar una vía legal mediante la cual se pueda regular esta actividad teniendo en consideración sus características y los riesgos propios del negocio.

2.6. Tratamiento legal de las plataformas digitales en el Perú

El 05 de agosto de 2020 la Sala Especializada en Defensa de la Competencia del Tribunal de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual de INDECOPI mediante Resolución N° 0084-2020/SDC-INDECOPI confirmó la Resolución N° 043-2019/CCD-INDECOPI del 30 de abril de 2019, en el que se calificaba a Uber como una empresa de tecnología y no de transporte.

La denuncia presentada por la Asociación de Consumidores Indignados Perú debido a una presunta comisión de actos de competencia desleal en la modalidad de actos de violación por parte de Uber, buscaba demostrar que la actividad económica realizada en el mencionado aplicativo tenía como finalidad brindar el servicio de transporte de personas sin contar con las autorizaciones, licencias o títulos para hacerlo; sin embargo, la Sala concluyó que el giro comercial de Uber era el de conectar a usuarios taxistas con usuarios solicitantes de servicios de transporte y no propiamente el de brindarlos, por lo que no se les podía exigir las formalidades establecidas para prestar el servicio de taxi en el mercado.

Según la Sala del Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual - INDECOPI, una plataforma *“suele utilizar reglas de gobernanza (que rigen el acceso, el uso y la convivencia dentro de la plataforma) para resolver ciertas fallas de mercado”* (p. 31); desvirtuando, de esta manera, que la plataforma digital ejerza poder de dirección sobre los conductores y represente en ellos una figura de empleador.

La Sala señaló que Uber era una plataforma tecnológica de intermediación del servicio privado de movilidad. Esto significaba, en el ámbito del Derecho Laboral, que no podría ser considerado como empleador pues solo servía para conectar a los conductores con sus clientes.

2.7. Derecho comparado

2.7.1. La ley del Estado de California en Estados Unidos

En 2018 el Tribunal Supremo de California resuelve el caso de Dynamex Operations West contra el Tribunal Superior del Condado de Los Ángeles. En dicha sentencia se buscaba establecer cómo denominar a los repartidores de paquetes y documentos de la empresa Dynamex Operations West, si como empleado o trabajador independiente respecto a las órdenes de salario de California. El análisis establece que Dynamex Operations West no superó los requisitos del “Test ABC”, los cuales son:

“(A) that the worker is free from the control and direction of the hirer in connection with the performance of the work, both under the contract for the performance of such work and in fact;

(B) that the worker performs work that is outside the usual course of the hiring entity’s business; and

(C) that the worker is customarily engaged in an independently established trade, occupation, or business of the same nature as the work performed for the hiring entity.

[(A) que el trabajador está libre del control y dirección del arrendatario en relación con la ejecución del trabajo, tanto bajo el contrato para la realización de dicho trabajo y de hecho;

(B) que el trabajador realiza trabajos que están fuera del curso habitual de los negocios de la entidad contratante; y

(C) que el trabajador se dedica habitualmente a un oficio establecido de forma independiente, ocupación, o negocio de la misma naturaleza que el trabajo realizado para la contratación Entidad]”. (Tribunal Supremo de California, sentencia S222-732, 2018)

El “Test ABC” dispone que a la persona que trabaja para una empresa se le debe reconocer como trabajador, más allá de la relación que se establezca entre las plataformas y los prestadores de servicios, dejando en manos del empleador la carga de la prueba para demostrar o evidenciar la no existencia de una relación laboral.

Posterior al análisis realizado por el Tribunal Superior del Condado de Los Ángeles se estableció mediante la Ley AB5, vigente desde el 1 de enero de 2020, que se agregue al Código Laboral de California el “Test ABC”, brindando, de esta manera, la presunción de laboralidad a los trabajadores subordinados que prestaran

servicios a una empresa a cambio de un pago, además del reconocimiento de derechos laborales como remuneración, beneficios sociales y un seguro de desempleo entre otros.

2.7.2. Ley 128/2019 en Italia

En Italia, durante el año 2019 se promulgó la Ley 128/2019 - "Ley de trabajo a través de plataformas digitales", en la que se identificaban ciertas características de los servicios prestados a través de plataformas digitales. A través de esta norma se señaló que los prestadores de servicio de plataformas digitales poseían, en su mayoría, la capacidad de aceptar o rechazar pedidos, la ausencia de una figura de empleador que ejerza en ellos su poder de dirección o disciplinario y una retribución. Es por ello que se confirma el carácter autónomo bajo el cual se desarrolla el servicio en plataformas digitales, pero también impone una doble vía de protección en caso este resulte continuo y personal.

Italia propone proteger a los trabajadores de plataformas digitales con los derechos que le asiste de acuerdo a un contrato laboral en caso de que se compruebe que la actividad es continua; sin embargo, de no llegarse a comprobar los elementos de continuidad y prestación personal, este sería tratado bajo las normas de una relación por cuenta propia, pero con derechos reforzados.

En ese sentido, la ley opera bajo la premisa de que las personas que prestan servicios en plataformas digitales son trabajadores por cuenta propia sin descartar la posibilidad de que existan casos en las que se deba reconocer que se trata de un trabajo por cuenta ajena. Establece como elementos fundamentales para determinar si se trata de una u otra situación al servicio “personal y continuo”.

En esta línea, la norma no es del todo nueva pues el Decreto Legislativo N° 81/2015, modificado en septiembre del año 2019 por el Decreto Ley 101, estableció que las posiciones desarrolladas en una plataforma digital que cumplan con ser continuo, personal y hetero-organizado recibirían un tratamiento bajo las consideraciones de la legislación laboral con el objetivo de brindar protección a las personas que se encontraban trabajando en una “zona gris”.

La Ley 128/2019 ha brindado los siguientes elementos de protección para los trabajadores por cuenta propia que pertenezcan a plataformas digitales:

1. Contratos celebrados de manera escrita en el que se estipulen derechos, protecciones y seguridades para los prestadores de servicio de plataformas digitales.
2. Obligatoriedad de definir a través de convenios colectivos suscritos por asociaciones empresariales y sindicatos los criterios para definir los ingresos de los trabajadores por cuenta propia, imponiendo como

sanción, de no hacerlo, que los mismos operen como trabajadores por cuenta ajena y se les retribuya por hora de conexión.

3. Bonificaciones por trabajo nocturno, fines de semana, condiciones climáticas adversas.

4. Prohibición de exclusión o acceso a la plataforma debido a rechazos de pedidos.

5. Aseguramiento contra lesiones laborales.

De esta manera se mantiene el carácter autónomo y por cuenta propia de los servicios prestados a través de plataformas digitales sin descuidar la protección y regulación de indicios que lo desnaturalicen.

2.7.3. Ley sobre orientación de movilidad en Francia

En el año 2019 se publicó en Francia la Ley N° 2019-1428 “Ley sobre Orientación de Movilidad”, en ella se realizaron varios cambios en pro de su legislación, una de ellas, brindar protección a los prestadores de servicios por aplicativos.

Según Rojo (2019) como se citó en Medina (2021) “*La regulación no es nueva en absoluto ya que estaba contenida con anterioridad en la Ley núm. 2016-1088, del 8 de agosto de 2016*”. (p.68)

El objetivo principal de la “Ley sobre Orientación de Movilidad” es optimizar el movimiento diario de los residentes y mejorar el modelo de transporte volviéndolo más sostenible y de menor gasto. Esta normativa contiene temas muy peculiares e importantes con respecto al transporte sostenible y busca el trabajo en equipo de distintas entidades administrativas. Asimismo, regula las nuevas formas de movilidad, haciendo hincapié en la responsabilidad social que deben tener las plataformas digitales con respecto a sus prestadores de servicio. Para conseguir estos resultados los legisladores plantearon los siguientes objetivos:

- “1º Réduire les inégalités territoriales et contribuer à l’objectif de cohésion des territoires métropolitains et ultra- marins, en renforçant l’accessibilité des villes moyennes et des territoires mal connectés aux métropoles, aux grandes agglomérations ou aux pays limitrophes, ainsi qu’au sein des agglomérations aux quartiers prioritaires de la politique de la ville, tout en veillant à limiter la consommation d’espaces naturels et l’étalement urbain;*
- 2º Renforcer les offres de déplacements du quotidien, améliorer la qualité et la sécurité des réseaux routiers, ferroviaires et fluviaux et en assurer la pérennité, remédier à la saturation des villes et de leurs accès et améliorer les liaisons entre les territoires ruraux ou périurbains et les pôles urbains;*
- 3º Accélérer la transition énergétique, la diminution des émissions de gaz à effet de serre et la lutte contre la pollution et la congestion routière, en favorisant le rééquilibrage modal au profit des déplacements opérés par les modes individuels, collectifs et de transport de marchandises les moins*

polluants, tels que le mode ferroviaire, le mode fluvial, les transports en commun ou les modes actifs, en intensifiant l'utilisation partagée des modes de transport individuel et en facilitant les déplacements multimodaux;

4° Améliorer l'efficacité des transports de marchandises pour renforcer la compétitivité des territoires et des ports, accélérer le report modal et diminuer l'impact environnemental des transports de marchandises.

[1° Reducir las desigualdades territoriales y contribuir al objetivo de cohesión de los territorios metropolitanos y de ultramar, fortaleciendo la accesibilidad de ciudades y territorios de tamaño medio mal conectados a metrópolis y grandes aglomeraciones o en países vecinos, así como dentro de aglomeraciones en distritos prioritarios de la política de ciudad, cuidando al mismo tiempo de limitar el consumo de espacios naturales y la expansión urbana;

2 ° Fortalecer la oferta de viajes diarios, mejorar la calidad y seguridad de las redes viales, ferroviarias y fluviales y asegurar su sostenibilidad, remediar la saturación de las ciudades y sus accesos y mejorar los vínculos entre las áreas rurales o periurbanas y los centros urbanos;

3 ° Acelerar la transición energética, la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero y la lucha contra la contaminación y la congestión vial, promoviendo el reequilibrio modal a favor de viajes operados por los modos de transporte individual, colectivo y de mercancías menos contaminantes, como ferrocarril, río, transporte público o modos activos, aumentando el uso

compartido de modos de transporte individuales y facilitando los viajes multimodales;

4 ° Mejorar la eficiencia del transporte de mercancías para fortalecer la competitividad de territorios y puertos, acelerar el cambio modal y reducir el impacto ambiental del transporte de mercancías.]” (p.26)

Para lograr estos objetivos y habiendo identificado una nueva forma de movilización, recaída sobre los servicios en plataformas digitales de movilidad y transporte, se plantearon derechos y obligaciones respecto a los prestadores de servicios de plataformas digitales. Del mismo modo, se excluye la relación jurídica del ámbito laboral para darle mayor énfasis en el ámbito de la relación comercial en el campo de la responsabilidad social.

De acuerdo con lo mencionado por Medina (2021) en su tesis “El Derecho del Trabajo y su nuevo rol ante las plataformas digitales de trabajo - Hacia un nuevo status en las relaciones laborales: el trabajador con autodeterminación restringida”, la “Ley sobre Orientación de Movilidad” regula lo siguiente:

- *“La obligación de transparencia de la información de la plataforma a los trabajadores: Beneficios y pago neto después de descuentos y comisiones como contraprestación por los servicios prestados. “Debe publicar en su sitio web, de manera justa, clara y transparente, los indicadores relacionados con*

la duración de la actividad y los ingresos de actividad para actividades de trabajadores vinculados a la plataforma, durante el año calendario anterior.

- *Exclusividad: El trabajador puede prestar servicios en otras plataformas*
- *Rechazo de pedidos u oferta de servicios no acarrea el despido o desactivación: El trabajador tiene el derecho de rechazar propuestas de servicio sin que ello genere causa justa de extinción de la relación jurídica.*
- *Flexibilidad: Los trabajadores establecen las horas de trabajo, conexión, desconexión y duración de la prestación del servicio.*
- *La plataforma asume los costos de soporte y paga una compensación al trabajador de acuerdo a los criterios que se establezcan por decreto.*
- *La plataforma complementa la cuenta de capacitación del trabajador cuando supera determinado umbral como consecuencia de la prestación de sus servicios de acuerdo a la actividad desarrollada.*
- *Contribución social: En función al volumen de negocio alcanzado por el trabajador en la plataforma se determina la contribución de esta para la cobertura de accidentes de trabajo y la contribución a la formación profesional.*
- *Carta de Responsabilidad Social: La plataforma puede establecer en esta carta las condiciones, derechos y obligaciones de ésta y las de los trabajadores con los que mantiene una relación jurídica. Entre ellas puede regular sobre:*
- *Normas para el desarrollo de la actividad del trabajador, así como mecanismos de comunicación con el cliente.*

- *Modalidades para obtener un precio decente por la prestación del servicio.*
- *Los procedimientos para desarrollar habilidades profesionales y asegurar carreras profesionales.*
- *Medidas destinadas a mejorar las condiciones de trabajo, así como a evitar los riesgos laborales a los que los trabajadores pueden estar expuestos como resultado de su actividad, al igual que daños causados a terceros.*
- *Los métodos para compartir información y diálogo entre la plataforma y los trabajadores sobre las condiciones para ejercer su actividad profesional.*
- *Los métodos según los cuales los trabajadores son informados de cualquier cambio relacionado con las condiciones de ejercicio de su actividad profesional.*
- *La calidad de servicio esperada, los métodos de control por la plataforma de la actividad y su realización.*
- *Garantías adicionales de protección social negociadas por la plataforma de la cual los trabajadores pueden beneficiarse". (pp. 69-70)*

El ordenamiento destaca por las obligaciones que se les imponen a las plataformas digitales, como el pago de un seguro contra accidentes y la aportación a la seguridad social. De esta manera se espera brindar un trato distinto a los prestadores de servicios de plataformas digitales, dando un paso importante en la protección de sus derechos.

En una nota de prensa del diario El País en el 2019, Marta Anadón, directora general de Uber Eats en España, Gustavo García, director general de Deliveroo en España, David Guasches, director general de Stuart en España y Diego Nouet, director general de Glovo para Iberia, comentaron lo siguiente respecto a la Ley N° 2019-1428 “Ley sobre Orientación de Movilidad”:

“Esta norma, en línea con lo que desde Europa y otros organismos se ha ido indicando, respeta la flexibilidad que requiere la economía bajo demanda y garantiza la protección de los trabajadores autónomos (...)

Además, esta norma evita la judicialización. El texto francés ofrece una solución consensuada y de futuro, que redundará en un beneficio para riders, restaurantes y consumidores y hará posible mantener la senda de crecimiento que se ha iniciado y en la que ya se registran beneficios (...).” (párr. 6-7)

2.7.4. El trabajador autónomo económicamente dependiente en España

En España existe la figura del “Trabajador Autónomo Económicamente Dependiente” o también conocido bajo las siglas “TRADE”, el cual se encuentra reglamentado por el Estatuto del Trabajador Autónomo, aprobado por la Ley 20/2007 del 11 de junio de 2007. Según este, los trabajadores autónomos económicamente dependientes son:

“Artículo 11. Concepto y ámbito subjetivo.

1. Los trabajadores autónomos económicamente dependientes a los que se refiere el artículo 1.2.d) de la presente Ley son aquéllos que realizan una actividad económica o profesional a título lucrativo y de forma habitual, personal, directa y predominante para una persona física o jurídica, denominada cliente, del que dependen económicamente por percibir de él, al menos, el 75 por ciento de sus ingresos por rendimientos de trabajo y de actividades económicas o profesionales”. (p.8)

Se deben cumplir con las mencionadas características de manera simultánea para poder ser calificados como trabajadores autónomos económicamente dependientes. El estatuto establece que, al cumplir con las circunstancias debidas, los trabajadores autónomos económicamente dependientes pueden solicitar ante la autoridad competente que se le reconozca de manera formal esta condición, lo cual pueden hacer por medio de un contrato escrito y registrarlo en la oficina pública correspondiente.

En dicho contrato podremos encontrar cláusulas como la *“Jornada de la actividad profesional”, “mecanismos de extinción contractual”, “Interrupciones justificadas de la actividad profesional”, “Competencia jurisdiccional”, “Procedimientos no jurisdiccionales de solución de conflictos”, “Derechos colectivos básicos”, “Derecho de asociación profesional de los trabajadores autónomos”* entre otros.

Este régimen otorga los beneficios del derecho colectivo, seguridad social y descanso retribuido sin perder la calidad de ser un trabajador autónomo. Asimismo, es requisito formalizar el acuerdo mediante un contrato escrito, el cual dará derecho a una indemnización por daños y perjuicios en caso de incumplimiento.

2.8. Jurisprudencia comparada

En enero de 2019 la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo, en adelante “OIT”, presentó un informe en el que sugería la adopción de una garantía laboral universal que comprenda los derechos fundamentales de todos los trabajadores a nivel mundial, un salario mínimo, límites en horas de trabajo y demás. Sin embargo, hasta que la sugerencia se convierta en una política global, y teniendo en cuenta factores como la irrupción del trabajo en las plataformas digitales además de las demandas sociales a la protección de sus derechos, se han formulado diversas jurisprudencias relacionadas al tema en cada país.

El Juzgado de lo Social N° 21 de Barcelona (2020) ha señalado:

“La cuestión de si existe una relación de empleo o no debe determinarse en función de cada caso, considerando los hechos que caracterizan la relación entre la plataforma y el prestador del servicio subyacente, y la realización de

las tareas en cuestión, basándose acumulativamente en particular en los tres criterios esenciales siguientes: - la existencia de un vínculo de subordinación; - la naturaleza del trabajo; y - la existencia de una remuneración". (p. 9)

Al respecto, los países que han emitido pronunciamientos judiciales en relación con el tema han tenido como patrón en común el estudio de la situación en base a las notas de laboralidad. No obstante, los puntos respecto a la libertad de aceptar o rechazar tareas, el aporte de los bienes personales para su realización y mantenimiento, han tenido un tratamiento particular en cada caso.

2.8.1. Francia

En Francia un reciente pronunciamiento en marzo de 2020, dado por el Tribunal de Casación de París a través de la Sentencia N° 374 FP-P+B+R+I, rechazó la apelación de Uber Bv y Uber Francia en contra de un conductor, en adelante el "demandante", estableciendo la existencia de un vínculo laboral entre ambos.

El conflicto se inició mediante demanda interpuesta por un chofer de la empresa, en la que se solicitaba el pago de sueldos atrasados y una indemnización por despido arbitrario luego de que Uber desactivara de manera permanente su cuenta en abril de 2017.

Los principales argumentos de Uber se enfocaron en resaltar la inexistencia de una prestación personal y subordinada por parte del conductor, debido a la firma de un contrato de colaboración, en el cual se especificaba que, el conductor era libre de acceder a la plataforma de Uber para prestar sus servicios de chofer de acuerdo a sus propias necesidades, es decir, determinando libremente sus horarios de conexión y desconexión. Asimismo, señaló que la empresa no ejercía un poder disciplinario sobre el conductor pues este podía acceder a la plataforma luego de ser desconectado debido a la configuración de los algoritmos por el rechazo continuo de varios viajes.

En ese mismo orden de ideas, Uber indicó que no existía exclusividad entre las partes, los conductores no se encontraban subordinados a las ordenes o instrucciones de la empresa y los choferes no eran controlados a través del sistema de geolocalización en tanto este tenía como fin conectar al chofer más cercano con el cliente más próximo.

Por su parte, la Sala de lo Social del Tribunal de Casación de Francia determinó que la empresa dirigía, controlaba y sancionaba al demandante a través de la aplicación móvil. Asimismo, limitaba su posibilidad de escoger a sus clientes, ruta, destino y tarifa constituyendo, de esta manera, una relación de carácter subordinado.

Por otro lado, se tuvo en consideración la Recomendación N° 198 de la OIT para determinar que, si bien los conductores podían escoger los días y horarios de trabajo, esto no excluía el carácter de subordinación que se establecía entre ambas, pues cuando el conductor accedía a la aplicación de Uber, el primero se incorporaba a la estructura organizativa del segundo.

Dicha sentencia consideró, además, que la empresa Uber ponía a su disposición a los choferes invitándolos a la desconexión cuando rechazaban más de tres viajes, configurando de esta manera una continuidad sancionada con pérdidas temporales de acceso a las cuentas.

Finalmente, el Tribunal estableció otras modalidades de la facultad sancionadora de la empresa, siendo una de ellas la pérdida total del acceso en casos de denuncias por usuarios debido a comportamientos problemáticos, concluyendo que existían los suficientes indicios de laboralidad para establecer una relación de trabajo subordinado y dependiente entre el chofer y Uber.

2.7.2. España

Por su parte, España ha tenido diferentes pronunciamientos respecto al vínculo entre plataformas digitales y sus prestadores de servicios; sin embargo, nos enfocaremos en la Sentencia 1155/19 de noviembre del año 2019 en el que la Sala

de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, estableció la existencia de una relación laboral entre la empresa GlovoApp23 y sus conductores.

En abril de 2018, la parte actora presentó una demanda en contra de la empresa GlovoApp23 S.L. por los motivos de despido, tutela de derechos fundamentales e indemnización por daños y perjuicios, misma que fue desestimada en primera instancia y por la cual se interpuso recurso impugnatorio.

Los argumentos de la empresa Glovo se basaron en la suscripción de dos diferentes contratos con el demandante en el que se especificaba que los servicios prestados por los repartidores serían brindados de manera autónoma, con criterios de organización propios, sujeto a un descanso elegido de manera libre por el TRADE, bajo el propio riesgo y ventura del repartidor y utilizando su propio vehículo para la función.

Dicho esto, efectivamente, en el proceso se verificó que el actor había suscrito, en un inicio, un contrato de prestación de servicios, el cual posteriormente fue reemplazado por un contrato para realización de actividad profesional como trabajador autónomo económicamente dependiente. Sin embargo, en la evaluación de los hechos, se comprobó la existencia del elemento de ajenidad en la relación de las partes, pues los frutos del trabajo realizado por el conductor eran en beneficio de Glovo debido a que este era quien coordinaba con los establecimientos y

comercios el precio que finalmente era abonado a la empresa. De igual forma sucedía con las tarifas del repartidor, las cuales eran fijadas de manera unilateral.

El Tribunal manifestó que, los conductores contribuían en el afianzamiento en el mercado de la empresa al encontrarse subordinados a transportar los bienes por medio de un objeto que llevaba la marca de la plataforma digital y que este último era el medio esencial del cual dependían para conseguir pedidos, configurándose así el carácter subordinado del trabajo.

Asimismo, en cuanto a las causas de terminación del vínculo contractual, la empresa aplicaba sanciones de disminución de puntaje a sus conductores que rechazasen pedidos o llegaran fuera del límite de tiempo a entregarlos, lo cual se traducía como la pérdida de ventaja para captar mejores oportunidades de encargos, evidenciando de esta manera el poder disciplinario que ejercía Glovo sobre el trabajador.

Finalmente, la máxima instancia argumentó la existencia de un vínculo laboral al comprobar que el conductor no asumía el riesgo y ventura de la actividad, tampoco poseía la capacidad de auto organización y no disponía de una propia infraestructura productiva o material para realizar la actividad, desvirtuando la existencia de dichas condiciones al comparar los instrumentos tecnológicos de la empresa (plataforma digital y aplicaciones informáticas) y los medios del demandante (teléfono y motocicleta).

2.8.3. Uruguay

En el caso de países latinoamericanos, en el año 2019 el Tribunal de Apelaciones de Trabajo confirmó la sentencia N° 77 del Sexto Juzgado Letrado de Trabajo de Turno de Montevideo, en la que se reconocía el carácter laboral de la relación establecida entre un conductor y Uber Technologies Uruguay S.A.

La demanda tenía como pretensión el reconocimiento del vínculo laboral y con ello el pago de los aguinaldos adeudados, vacaciones devengadas y demás derechos laborales no otorgados por la empresa durante el periodo que el conductor refirió haber trabajado para Uber.

La decisión de primera instancia resolvió declarar la existencia de una relación de trabajo subordinado entre Uber y el demandante; sin embargo, dicha decisión fue apelada por la empresa argumentando que, su objeto era el de tecnología y no de transporte, existía libertad en cuanto a la decisión de cuándo y por cuánto tiempo conectarse a la plataforma, el conductor no se dedicaba a prestar servicios de manera exclusiva para su empresa, el servicio no era realizado de forma personalísima, el conductor era libre de escoger su estrategia de negocio y Uber era quien le prestaba servicios al conductor.

Al respecto, la segunda instancia tuvo como fundamentos para su decisión, el hecho de que el conductor se insertaba en el esquema de organización de la empresa cuando accedía a su plataforma virtual en calidad de chofer, pues la actividad de Uber no era la de tecnología sino la del servicio de transporte.

Asimismo, se confirmó que Uber impartía instrucciones de cómo prestar el servicio, determinaba las rutas a tomar y establecía las tarifas a cobrar lo cual configuraba una subordinación en la relación y contradecía el argumento de que Uber prestaba servicios para el conductor.

Por otro lado, la empresa premiaba la productividad de sus choferes brindándoles más viajes, ejercía su poder disciplinario sobre los conductores con el bloqueo de sus cuentas y los controlaba a través del sistema de localización.

Finalmente, el Tribunal afirmó que servicio no era desarrollado de manera autónoma por el conductor pues Uber proporcionaba la herramienta virtual para la captación y realización del trabajo, el cual se realizaba de manera personal recibiendo a cambio una remuneración.

2.8.4. Chile

Por su parte, Chile también es uno de los pocos países de Sudamérica que ha reconocido el vínculo laboral existente entre una empresa propietaria de una plataforma digital y un repartidor.

Así, en enero de 2021, la Corte de Apelaciones de Concepción rechazó el recurso de nulidad interpuesto por Pedidos Ya Chile S.P.A., en contra de la sentencia del Juzgado de Letras de Trabajo de Concepción, RIT M-724-2020, que declaró la existencia de una relación laboral entre un repartidor y la empresa Pedidos Ya Chile S.P.A.

La empresa Pedidos Ya había señalado la inexistencia de un vínculo laboral entre ambas partes bajo el supuesto de la existencia de una relación civil sujeta a pago de honorarios. Asimismo, mencionó que los repartidores eran independientes, no estaban sujetos a la exclusividad, no contaban con una jornada de trabajo, no estaban obligados a reportar su asistencia y poseían total libertad para determinar su horario de conexión y la aceptación o rechazo de un pedido.

En el análisis del caso, la jueza de primera instancia, Ángela Hernández Gutiérrez, señaló que en una relación de naturaleza civil no cabe el uso de uniformes para poder prestar los servicios por los cuales se contrata, supuesto que ha servido de argumento para comprobar la desnaturalización de la relación entre las partes, pues el repartidor debía portar una casaca, mochila y polera con la marca de la empresa para poder realizar los repartos que le eran asignados por esta.

Asimismo, se determinó que la empresa ejercía su poder de supervisión y control sobre el repartidor a través del sistema de localización y puntuación en la plataforma digital. Además, el repartidor prestaba sus servicios de acuerdo a la necesidad de la empresa y por turnos, por lo que no tenía libertad de elegir sus horarios ni tampoco la zona debido a que esta era asignada de manera arbitraria por la empresa.

Finalmente, la instancia judicial comprobó que el actor carecía de independencia y se encontraba subordinado a la empresa al no contar con la libertad para fijar sus propias tarifas, ni rechazar pedidos puesto que, de ser así la empresa aplicaba sanciones como la asignación nula de entregas.

2.8.5. Reino Unido

Un reciente pronunciamiento de la Corte Suprema de Reino Unido en febrero de 2021, rechazó la impugnación interpuesta por la empresa Uber Londres, de la misma manera que lo hizo la Corte de Apelaciones, en contra de la sentencia de primera instancia del Tribunal de Trabajo de Londres en el que se reconocen derechos laborales como un ingreso mínimo mensual, límites de jornada de trabajo, descansos remunerados y derechos colectivos a favor de un grupo de personas que se habían desempeñado como conductores para la empresa.

En el año 2016, mediante demanda interpuesta por Yaseen Aslam, James Farrar, miembros del sindicato GMB (British Trade Union) y conductores de la empresa Uber, solicitaron ser protegidos por la “Ley laboral de Reino Unido” y en consecuencia el otorgamiento de la calificación de “workers” con todos los beneficios laborales que dicha posición tenía.

Al respecto, la empresa Uber Londres brindó como argumentos que, la relación establecida entre las partes brindaba la oportunidad de elegir libremente horarios y tiempos de conexión a los conductores, pues estaba regida por un contrato de servicios independientes y por cuenta propia, motivo por el cual el Tribunal no podía interpretar de manera distinta la relación entre la plataforma y los demandantes.

En la sentencia de la Corte, la máxima instancia determinó que al ser Uber una organización nueva que empleaba un lenguaje retorcido y utilizaba ficciones, la misma merecía un cierto grado de escepticismo por lo que dicho caso debía ser correctamente evaluado teniendo en consideración su objeto, el cual se llegó a comprobar era la administración de un negocio de transporte.

Asimismo, bajo lo que se conoce como el principio de primacía de la realidad, la Corte afirmó que se debía inferir la naturaleza del vínculo que unía a las partes de acuerdo a su conducta, demostrando en su evaluación, que Uber contrataba los servicios de los conductores al recibir solicitudes de transporte de clientes, integrando, de esta manera, al conductor dentro de su organización.

Del mismo modo, se determinó que, Uber fijaba de manera unilateral los términos del contrato evidenciando una desigualdad en el poder negociador, la empresa ejercía control sobre el trabajador mediante el servicio de geolocalización y el sistema de puntaje servía para aplicar el bloqueo de las cuentas o la disminución de viajes cuando el porcentaje de aceptación era bajo.

Finalmente, quedó demostrado la forma mediante la cual se establecía la comunicación entre el pasajero y el conductor, siendo Uber el medio único y necesario para poder realizar dicha función con el objetivo de ejercer control.

2.9. Proyectos de ley respecto a plataformas digitales en el Perú

A continuación, se presentan diferentes proyectos de Ley que hasta la fecha se han elaborado en el Congreso de la República y cuya intención era el reconocimiento de una relación laboral entre las plataformas digitales y sus prestadores de servicios.

Tabla N° 1. Proyectos de Ley presentados ante el Congreso de la República que propusieron regular normativamente a las Plataformas Digitales.

PROYECTO DE LEY	CONGRESISTA	TÍTULO	REGULACIÓN
Proyecto de Ley N° 1505-2016-CR	Miguel Angel Elias Avalos	Proyecto de Ley que crea y regula el servicio privado de transporte a través de plataformas tecnológicas	- Las entidades operadoras de plataformas tecnológicas o aplicaciones virtuales que presten el servicio de transporte privado de pasajeros, se constituyen en personas jurídicas y deben informar a los pasajeros las características del servicio.

			<ul style="list-style-type: none"> - Se crea el Registro Nacional de Plataformas Tecnológicas para el Servicio de Transporte Privado a cargo del Ministerio de Transportes y Comunicaciones. - Se establece la obligatoriedad del registro de las plataformas tecnológicas y la corresponsabilidad de ello al conductor y a la empresa. - Se designa a INDECOPI como la entidad encargada de controlar y sancionar la calidad del servicio.
Proyecto de Ley N° 2218-2017-CR	Roy Ventura Ángel	Ley que regula el servicio de las entidades Administradoras de plataformas tecnológicas que ofertan aplicativos de interconexión para la contratación del servicio de transporte especial - taxi.	<ul style="list-style-type: none"> - Se crea el Registro Nacional de Entidades Administradoras de Plataformas Tecnológicas a cargo del Ministerio de Transportes y Comunicaciones. - Se establecen requisitos para acceder al registro de la empresa, algunas de ellas son contar con personería Jurídica, registro único de contribuyente y sede dentro del territorio nacional. - Se establecen requisitos para la contratación de conductores. - Se fija el cobro de una tarifa mensual a los conductores por uso del aplicativo y concepto de instalación. - Se designa al Ministerio de Transporte y Comunicaciones, la Municipalidad Provincial, el Instituto Nacional de la Calidad - INACAL, el Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual - INDECOPI y el Ministerio del Interior como entidades fiscalizadoras de las empresas administradoras de plataformas digitales.
Proyecto de Ley N° 2260-2017-CR	Alberto Quintanilla Chacón, Richard Arce Cáceres, Mario Canzio Álvarez, Manuel Dammert Ego Aguirre, Marisa Glave Remy, Indira Huilca Flores, Edgar Ochoa Pezo, Tania Pariona Tarqui y Horacio Zeballos Patrón	Proyecto de Ley para regular las relaciones laborales aplicables a los conductores de vehículos que laboran para empresas de transporte privado que operan por intermedio de plataformas tecnológicas	<ul style="list-style-type: none"> - Se establece un mínimo de cuatro (04) horas diarias o veinte (20) horas semanales para ser comprendidos en las consideraciones de la ley. - Se otorgan a los conductores todos los derechos y beneficios del régimen laboral de la actividad privada, los mismos que serán calculados y pagados según el número de horas laboradas. - Se establece un vínculo laboral intermitente de trabajo, de plazo indeterminado y de naturaleza discontinua. - Se establece la obligación de registrar en la Planilla Electrónica de la empresa

			<p>a cada conductor dentro de las 72 horas de iniciada la prestación de servicio.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Se encarga a la Autoridad Administrativa de Trabajo las funciones de solución de conflictos e inspección de trabajo. - Se fija como inicio de horario de trabajo la aceptación de la primera solicitud de transporte y continua hasta que el conductor deje de estar a disposición de la plataforma. - Se establece un máximo de ocho (08) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales de trabajo y se fija el pago del tiempo extra. - Se regula la jornada nocturna bajo lo establecido por el Decreto Supremo N° 007-2002-TR y el T.U.O. del Decreto Legislativo N° 854. - Se fija una frecuencia de pago semanal. - Se establece el pago de vacaciones bajo los requisitos de ley. - Se establece la obligación para las empresas de contratar un Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo. - Las prestaciones de salud serán otorgadas sin exigir una continuidad laboral en atención de la naturaleza del trabajo. - Se reconocen derechos colectivos.
Proyecto de Ley N° 4144-2018-CR	Miguel Román Valdivia	Ley que regula la labor del trabajador por plataforma digital	<ul style="list-style-type: none"> - La actividad en plataformas digitales puede realizarse a tiempo completo o a tiempo parcial. - Se crea el término "Trabajo Digital Dependiente". - Se establece una relación laboral especial al no encontrarse dentro de los alcances de las normas laborales vigentes. - La empresa digital asume el riesgo del servicio. - Se establece una frecuencia de pago semanal o quincenal respecto a las comisiones. - El empleador puede separar al trabajador del empleo sin expresión de causa mediante un preaviso de quince (15) días o pagándole una indemnización equivalente a una remuneración de quince (15) días. - Los trabajadores deben estar activos en el sistema de seguridad social de pensiones y de salud.

			<ul style="list-style-type: none"> - Los aportes al sistema de seguridad social deben ser asumidos de forma equivalente entre la empresa y el trabajador. - Se establece la obligación de adquirir una póliza de seguro cuyo valor debe ser asumido por el trabajador y el empleador. - La empresa debe garantizar una póliza de seguros ante posible muerte, incapacidad total y permanente, originada por accidente de tránsito en cumplimiento de sus funciones del trabajo o como consecuencia de hurto. - Se establece la obligación de proveer los mecanismos para que los trabajadores puedan organizarse en gremios
Proyecto de Ley N° 4243-2018-CR	Manuel Dammert Ego Aguirre	Ley del Empleo Digno que regula a los trabajadores de plataformas digitales	<ul style="list-style-type: none"> - Se establece la celebración de un contrato entre la plataforma digital y el trabajador, este debe estar firmado por ambas partes y debe enviarse una copia a la autoridad del trabajo. - El contrato debe contener: fecha de inicio, datos de las partes, tipo de contrato, condiciones de trabajo de la plataforma, remuneración, duración de la jornada laboral y Lugar de trabajo. - Se establece jornada laboral autónoma donde el trabajador tiene libertad para escoger sus horarios sin exceder las (12 horas) diarias ni (48 horas) semanales. - Asimismo, las empresas deben adquirir un seguro para cubrir los implementos de los trabajadores. - Con respecto a la seguridad social los aportes deben ser asumidos de manera equitativa entre la empresa y el trabajador. - Se instaure la jornada laboral pasiva, aquella se da cuando el trabajador está conectado a la aplicación, pero no ejerce labores por falta de pedidos, además se fija que la remuneración no será menor a la remuneración mínima vital. - Se instaure la notificación de despido con (30 días) de anticipación, se reconocer la indemnización en caso de despido arbitrario y el pago de CTS y otros derechos de acuerdo a su relación laboral. - Se formaliza el derecho a la sindicalización.

<p>Proyecto de Ley N° 5192-2020-CR</p>	<p>Rubén Pantoja Calvo</p>	<p>Ley que Regula el trabajo de reparto de productos a domicilio a través de vehículos menores motorizados y no motorizados</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Regula el régimen laboral y el servicio de reparto de productos a domicilio a través de vehículos menores motorizados y no motorizados. - Aplica a todos los proveedores de servicio de reparto habitual de productos a domicilio a través de repartidores motorizados y no motorizados, plataformas digitales o análogos. - Identifica a tres partes intervinientes: i) proveedor del servicio, ii) cliente y iii) repartidor. - Establece una relación contractual de naturaleza civil entre el proveedor del servicio y el cliente. - Establece una relación laboral entre el proveedor del servicio y el repartidor. - El contrato laboral mediante el cual se genere la relación contractual debe ser remitido a la Autoridad de Trabajo dentro del plazo de 48 horas. - En caso de incumplimiento de las condiciones y horario de entrega de los productos, será el proveedor del servicio quien asumirá la responsabilidad frente al cliente. - Establece que el repartidor solo puede ser una persona natural. - El repartidor deberá usar uniforme y/o credencial de identificación que evidencie que es representante o personal del proveedor del servicio. - Se designan al Ministerio de Transportes y Comunicaciones en coordinación con las municipalidades provinciales y distritales como supervisores de la autorización de circulación de los vehículos motorizados y no motorizados. - Se designa a la Superintendencia de Fiscalización Laboral como la entidad encargada de supervisar las condiciones laborales de los repartidores. - Se aplican sanciones administrativas por incumplimiento de la Ley.
<p>Proyecto de Ley N° 6600-2020-CR</p>	<p>Luis Carlos Simeon Hurtado</p>	<p>Proyecto de Ley que regula a las empresas proveedoras de servicios de taxi por aplicativos</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Busca regular a las empresas proveedoras de servicios de taxi por aplicativos tecnológicos y crear un registro nacional. - Se establece la obligatoriedad, a las empresas proveedoras de servicios de taxi por aplicativos, de constituirse en

		tecnológicos móviles – app.	<p>una persona jurídica y registrarse en la SUNARP, Ministerio De Trabajo y Ministerio de Transportes y Comunicaciones.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Se establecen tres sujetos: i) usuarios, ii) proveedor principal y iii) proveedor ejecutor. - La naturaleza de las funciones del proveedor ejecutor es discontinua, intermitente y sujeto a demanda. - Se crea el Registro Nacional de empresas proveedoras de servicios de taxi por aplicativos a cargo del Ministerio de Transporte y Comunicaciones, de naturaleza virtual. - Las empresas proveedoras del servicio de taxi por aplicativo tienen la obligación de compartir información actualizada de sus operadores registrados con las entidades públicas competentes. - Se aplican sanciones administrativas por incumplimiento a la ley, además de darle potestad fiscalizadora a la Superintendencia de Transporte Terrestre de Personas, Carga y Mercancías (SUTRAN). - Las empresas proveedoras de servicios de taxi por aplicativos serán solidariamente responsables de las infracciones cometidas por el proveedor ejecutor. - La labor de los conductores no se encuentra sujeta a la jornada máxima de 8 horas diarias o 48 horas semanales por su naturaleza discontinua. La relación laboral se encuentra bajo los alcances del régimen laboral de la actividad privada.
Proyecto de Ley N° 7567-2020-CR	Daniel Oseda Yucra	Proyecto de Ley que garantiza condiciones mínimas laborales para los trabajadores que prestan servicios de reparto o movilidad mediante plataforma digital	<ul style="list-style-type: none"> - Busca reconocer condiciones mínimas laborales para los trabajadores de reparto que laboran a través de plataformas digitales. - Establece una relación laboral de dependencia con características peculiares en horarios y remuneración. - Se ordenan derechos mínimos como: Seguro de salud a cargo del empleador, pago por el servicio no menos de 90%, pago de una 1 UIT por concepto de mantenimientos y el pago de utilidades anuales.

<p>Proyecto de Ley N° 018-2021-CR</p>	<p>Susel Paredes Pique</p>	<p>Ley que reconoce beneficios laborales a los trabajadores que realizan el servicio de reparto, mensajería y movilidad por medio de plataformas digitales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Para esta propuesta se define que son las plataformas digitales, los aplicativos móviles, los titulares de las plataformas digitales y a los trabajadores de plataformas digitales. - Integra a los trabajadores al régimen de la actividad privada. - Se establece que los trabajadores mantienen una relación de carácter intermitente y a plazo indeterminado verificado por la plataforma digital, asimismo no se debe superar las ocho (08) horas diarias o cuarenta y ocho (48) semanales. - Se disponen requisitos para la celebración del contrato de trabajo, además de obligar al empleador a remitir el contrato en los próximos tres (03) días hábiles. - Se crea el registro de trabajadores pertenecientes a plataformas digitales. - Se instauro la contratación de un seguro obligatorio contra accidentes el cual será asumido por el titular de la plataforma digital. Del mismo modo el titular de la plataforma digital debe cerciorarse de que los trabajadores cuenten con un seguro de salud para poder estar activos en la plataforma. - El titular de la plataforma tiene la obligación de brindar implementos de seguridad correspondiente y renovarlo periódicamente. - Brinda protección frente a actos de hostigamiento sexual y discriminatorios. - De igual manera brinda libertad de asociación - Se permite la emisión de constancia de trabajo. - Brinda protección al consumidor.
--	----------------------------	---	--

Cabe destacar que hasta la fecha de presentación de esta investigación ninguna propuesta legislativa ha sido aprobada; sin embargo, dicha situación podría no estar lejos de llegar a suceder debido a la influencia de los pronunciamientos extranjeros y las demandas sociales.

En la exposición de motivos de los proyectos de ley mencionados, se han planteado situaciones que traen consigo desigualdad para los prestadores de servicios de plataformas digitales en contraste con trabajadores regulares de empresas legalmente constituidas que brindan servicios similares en el Perú. Los motivos de dicha desigualdad se fundan en un vacío legal que regulan los servicios de delivery y transporte a través de plataformas digitales.

Algunas de las consecuencias identificadas de regular normativamente a las plataformas digitales, explicadas por los mismos congresistas en el desarrollo de la exposición de motivos de sus propuestas legislativas, son la dinamización de la economía bajo estándares de seguridad y calidad, pues de esta manera se impondrían reglas de conducta o un reglamento interno que regule el comportamiento de los actuales prestadores de servicio. Asimismo, se menciona por el lado de la seguridad la reducción de los índices de criminalidad, puesto que contribuirían a identificar un verdadero servicio de transporte o delivery de uno que solo lo sea bajo la apariencia.

Por otro lado, ciertas propuestas legislativas advierten consecuencias que resultan ser atractivas para un futuro que promete el crecimiento de las plataformas digitales, la reformulación de los pilares fundamentales del Derecho del Trabajo y las manifestaciones del poder del empleador, son dos cuestiones que cambiarían, se modernizarían y se ajustarían a esta nueva realidad en la que dichos elementos no logran ser identificables de la manera tradicional.

No obstante, otros proyectos de ley agregan que los beneficios de regular a las plataformas digitales crearía mejores perspectivas para el desarrollo personal, acceso a trabajos decentes, remuneraciones justas, seguridad y protección social.

2.10. La necesidad de regular laboralmente los servicios de plataformas digitales

El Derecho Laboral se creó en un contexto en el cual solo era posible trabajar bajo una de estas modalidades: i) la subordinación del modelo organizativo industrial, que asigna derechos laborales, o ii) la autonomía de ejecución de actividades, que no genera ningún tipo de protección social o laboral. En aquel momento las circunstancias que obligaron a regular el Derecho Laboral eran distintas a nuestra época actual. Con el paso del tiempo y la modernización aparecieron nuevas formas de trabajo que afrontan dificultades para encajar en el marco jurídico laboral actual. Para algunos conocedores del tema, los servicios prestados a través de plataformas digitales han provocado la famosa “huida del Derecho Laboral”. Al respecto, De Azevedo (2020) menciona lo siguiente:

“(…) la economía digital es la tentativa de reducir costes y aumentar los lucros y la competitividad de las empresas por medio de la huida del Derecho laboral. Así que se aprovecha de toda esta aura de modernidad de las empresas de la nueva economía y se maximizan sus lucros. Pero, desde el punto de vista de los trabajadores, se está creando una gran masa de

personas con puestos de trabajo inestables, poco protegidos, mal remunerados y que, por todo ello, no les permite tener una vida digna por medio del trabajo”. (p.3)

Según Rodríguez-Piñero (2017) las posiciones respecto al tema de regulación de las plataformas digitales están divididas en determinar “*si el legislador se debe limitar a regular su funcionamiento o si por el contrario debe promoverla para facilitar su desarrollo*” (p.5).

Al respecto, el Perú posee diferentes Políticas Públicas que se inclinan con las posiciones planteadas por el autor. El Centro Nacional de Planeamiento Estratégico - “CEPLAN” en su texto “Acuerdo Nacional” plantea la decimoséptima Política Pública del Estado peruano, “Afirmación de la economía social de mercado”, el cual tiene como objetivo lograr el desarrollo humano mediante el crecimiento económico con equidad laboral, promoviendo para ello, la intervención estatal desde el campo regulador. Asimismo, la decimoctava Política Pública del Estado, “Búsqueda de la competitividad, productividad y formalización de la actividad económica”, plantea incrementar la competitividad del país con el objetivo de lograr un crecimiento económico sostenible que origine empleos de calidad e integre a nuestro país en la economía mundial.

Del mismo modo, Rodríguez-Piñero (2017) afirma:

“Otro objetivo que debe perseguirse, y sobre el que sí existe en general un alto grado de consenso, es el de la seguridad jurídica, asumiendo que la aparición de este formato de intercambios económicos genera inseguridad por su carácter rupturista frente a un Derecho diseñado para otro tipo de operaciones”. (p.5)

La “Plena vigencia de la Constitución y de los derechos humanos y acceso a la justicia e independencia judicial” es la vigesimoctava Política Pública de nuestro país. En ella el Estado se compromete a acoger políticas que garanticen el disfrute y vigor de los derechos fundamentales regulados en la Constitución con el objetivo de brindar seguridad jurídica.

Diseñar una regulación legislativa es una respuesta a la existencia de un fenómeno que no contiene un marco normativo claro. En el Perú se han elaborado diversas propuestas que plantean brindar solución a la necesidad, por parte de las personas que brindan servicios en plataformas digitales, de contar con derechos laborales. Las exposiciones de motivos de cada una de las propuestas legislativas que hasta la fecha han sido presentadas manifiestan la urgencia de regular laboralmente los servicios brindados en plataformas digitales debido a factores como la precariedad laboral, la ausencia de fiscalización estatal, la falta de un trabajo decente, la heterogeneidad y hasta la discriminación.

A pesar de ello, hasta la fecha no se cuenta con la aprobación de ninguna propuesta de ley y esto debido a la gran falta de consenso respecto al tema. La discusión de los laboristas para poder calificar a los prestadores de servicio de plataformas digitales como trabajadores o independientes se da debido a la convivencia de elementos que identifican a ambas posturas. No obstante, se debe analizar las consecuencias del otorgamiento de Derechos Laborales a favor de prestadores de servicios de plataformas digitales, sirviendo como base para la toma de una futura decisión respecto al tema.

CAPÍTULO III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo de investigación

La presente investigación se desarrolla a nivel exploratorio debido a los pocos antecedentes con los que se contaban. Al ser un contenido novedoso este tipo de investigación permite socializar al investigador con temas poco profundizados, fomentando el estudio de este; para ello se debe tener la capacidad de recepcionar la información y transformarla en material que sirva en próximas investigaciones.

Hernández, Fernández y Baptista (2014) afirman lo siguiente respecto a los estudios a nivel exploratorio:

“(…) se realizan cuando el objetivo es examinar un tema o problema de investigación poco estudiado, del cual se tienen muchas dudas o no se ha

abordado antes. Es decir, cuando la revisión de la literatura reveló que tan sólo hay guías no investigadas e ideas vagamente relacionadas con el problema de estudio, o bien, si deseamos indagar sobre temas y áreas desde nuevas perspectivas”. (p. 91)

Continuando con el desarrollo metodológico de la investigación, esta tiene una finalidad básica. Según Tam, Vera y Oliveros (2008) este tipo de investigación tiene como principal esencia el aprendizaje y contribuye, como base teórica, al aumento del caudal del conocimiento ya existente o general en la materia (pp. 146-147). En la presente, se obtendrán conclusiones que servirán de base teórica para otras futuras investigaciones, no con la finalidad de cambiar la realidad sino solo de conocerla y proponer sugerencias.

Asimismo, debemos mencionar que el tipo de enfoque a aplicar es el cualitativo, siendo este un método utilizado generalmente en el área de las ciencias jurídicas, basado principalmente en la argumentación como conclusión del análisis propio del tema.

Para Hernández, Fernández y Baptista (2014) el enfoque cualitativo busca *“comprender y profundizar los fenómenos, explorándolos desde la perspectiva de los participantes en un ambiente natural y en relación con el contexto”*. (p. 364)

Del mismo modo, Boeije (2010) afirma que, *“los científicos en ciencias sociales aprueban el uso de las metodologías cualitativas en estudios constructivistas porque dan participación al ser humano en lugar de tratarlo como un sujeto pasivo, como se hace en las investigaciones cuantitativas”*. (p. 182)

En la investigación se explorará la consecuencia jurídica de reconocer los derechos laborales de los prestadores de servicios pertenecientes a las plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad en el ordenamiento jurídico de Perú desde la perspectiva de abogados laboristas e inspectores de trabajo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. Asimismo, realizaremos la recolección de información con el fin de lograr un análisis documental de fuentes relacionadas a nuestra investigación. No se utilizarán mediciones estadísticas o probabilísticas para medir resultados.

Del mismo modo, el diseño de la investigación es no experimental, dado que, según Hernández, Fernández y Baptista (2010) nos ubica más cerca de las variables formuladas hipotéticamente como reales; y transversal del tipo exploratorio, debido a que, se han recolectado datos en un solo momento. En la presente investigación el espacio de tiempo comprende el periodo del año 2021.

3.2. Población y muestra (Materiales, instrumentos y métodos)

Para un mejor entendimiento, es pertinente conceptualizar a la población y muestra antes de continuar. Según Ramos (2007), en su libro titulado “Cómo hacer una Tesis de Derecho y no envejecer en el intento” señala que la población “es el conjunto de todos los elementos (unidad de análisis o estudio) que pertenecen al ámbito espacial donde se desarrolla el trabajo de la investigación” (p. 107)

Del mismo modo, en lo correspondiente a la muestra, Hernández y Mendoza (2018) señalan que “la muestra es un subgrupo considerado como una parte representativa de la población o el universo, los datos recolectados serán obtenidos de la muestra, la población se perfila desde la situación problemática de la investigación” (p. 61).

Por consiguiente, habiendo esclarecido la definición de ambos puntos, se seleccionó a la población y muestra de acuerdo con los siguientes criterios:

Tabla N° 2. Población y muestra

POBLACIÓN	MUESTRA	JUSTIFICACIÓN	CRITERIOS	JUSTIFICACIÓN
Abogados expertos en Derecho Laboral	6	La muestra es no probabilística, por lo que se seleccionó a un total de 10 especialistas a razón de un muestreo por conveniencia de acuerdo con la decisión de los investigadores.	Especialistas en Derecho Laboral	Se requiere la opinión la opinión de expertos en materia laboral que tengan conocimiento sobre los objetivos de la investigación.
			Experiencia profesional mínima de cinco (05) años en el sector público o privado.	Se estima que, durante los años de experiencia exigidos, el experto ha logrado adquirir

				y profundizar sus conocimientos.
Abogados expertos en fiscalización laboral	4		Estudios en Post Grado	Debido a que eleva el nivel académico del experto.
			Capacitaciones en Seguridad y Salud en el Trabajo	Debido a que eleva el nivel de conocimientos del experto en relación a otra materia del trabajo.

3.3. Técnicas, procedimientos e instrumentos de recolección y análisis de datos

Tabla N° 3. Técnicas, procedimientos e instrumentos de recolección y análisis de datos

TÉCNICAS	INSTRUMENTOS	PROCEDIMIENTO	MÉTODO
Entrevistas a expertos	Guía de entrevista	Se realizaron dos cuadernillos de entrevistas. El primero, dirigido a abogados expertos en Derecho Laboral, con trece (13) preguntas. El segundo, dirigido a abogados inspectores de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral con catorce (14) preguntas. Para ello se coordinaron reuniones virtuales con cada entrevistado y se les planteó las interrogantes objeto de investigación.	Deducción Análisis.
Análisis documental	Ficha bibliográfica	El análisis documental se realizó con la recolección de información a través de Leyes, Decretos Supremos, Resoluciones Ministeriales, artículos científicos, revistas digitales y reportes periodísticos, con una antigüedad no mayor a los cinco (5) años. Posterior a ello se realizó la selección de la información que guarda relación con el objetivo de nuestra tesis.	Recolección Análisis

El uso de la entrevista estructurada realizada a los profesionales expertos corresponde a un trabajo de campo, en el cual hemos aplicado el uso de

herramientas tecnológicas para lograr favorecer la aplicación de esta guía de entrevista, permitiendo acceder de manera efectiva a las respuestas de la interrogante perteneciente a la presente investigación.

Asimismo, para el análisis documental utilizamos las fichas bibliográficas a fin de incluir toda la información recolectada a lo largo del proceso de investigación, para ello analizamos fuentes nacionales como internacionales que fueron materia de consulta y estudio. Estas guardan relación con nuestro objetivo principal y específicos.

A continuación, se muestra la relación de nombres de los doce (12) expertos que fueron entrevistados y su actual ocupación:

Tabla N° 4. Relación de expertos entrevistados

Nombres y Apellidos	Ocupación
Andrea Hermoza Peralta	Abogada/Docente
Jaime Daniel Moro Rettis	Abogado
Martín Bravo Senmache	Abogado
Miguel Ángel Díaz Cañote	Juez
Pablo Daniel Quiroz Cubillas Cubillas	Abogado
Eduardo Beltrán Ponce	Abogado
Francisco De Asís Santibáñez Marcos	Inspector de SUNAFIL
Katherine Gonzales Távara	Inspector de SUNAFIL

Pablo Cesar Cruz Álvarez	Inspector de SUNAFIL
Josué Chávez Retiz	Inspector de SUNAFIL

Finalmente, la Tabla N° 5 muestra a los expertos que aprobaron las Guías de entrevistas y procedimientos utilizados para su ejecución.

Tabla N° 5. Expertos que brindaron su aprobación a las guías de entrevistas.

Nombre y Apellido	Grado	Especialidad
Raúl Antonio Oliva Guerrero	Abogado	Derecho Público Administrativo
Marcos Alberto Suclupe Mendoza	Abogado	Derecho Laboral

3.4. Aspectos éticos

La presente investigación se ha ajustado a los aspectos éticos basados en fuentes fidedignas de información, así como pronunciamientos judiciales de orden nacional e internacional. Además de ello, se ha tenido en cuenta lo regulado por la Ley sobre el Derecho de Autor, aprobado mediante Decreto Legislativo N° 822, en la realización del presente trabajo de investigación y se ha aplicado las normas de la Asociación Americana de Psicología - APA en paralelo con el cumplimiento del Manual de redacción académica de la Universidad Privada del Norte. En lo que respecta al formato de investigación utilizado, este no ha sufrido cambios y se han

respetado los requisitos exigidos por la universidad. A continuación, en el caso de las entrevistas realizadas a los expertos en Derecho, se ha tenido en cuenta la coyuntura del COVID-19 y el brote de la nueva variante, para llevar a cabo el desarrollo de las mismas. Finalmente, se han utilizado medios electrónicos como Google Meet y Gmail, para coordinar las reuniones y llevar a cabo las entrevistas, salvaguardando la salud de nuestra población de estudio y solicitando su permiso anticipado para realizar videograbaciones.

3.4. Matriz de consistencia

Tabla N° 6. Matriz de consistencia

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	POBLACIÓN Y MUESTRA	DISEÑO	INSTRUMENTO Y TÉCNICAS
¿Cuál es la consecuencia jurídica de reconocer los derechos laborales de los prestadores de servicios pertenecientes a las plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad en el ordenamiento jurídico de Perú durante el año 2021?	<p>Objetivo general:</p> <p>Explorar la consecuencia jurídica de reconocer los derechos laborales de los prestadores de servicios pertenecientes a las plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad en el ordenamiento jurídico de Perú durante el año 2021</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>- Conocer el contexto jurídico nacional en</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Establecer seguridad jurídica y flexibilizar los elementos del contrato de trabajo en el ordenamiento jurídico peruano es la consecuencia del reconocimiento legislativo de los derechos laborales de los prestadores de servicio pertenecientes a las plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad en Perú durante el año 2021.</p> <p>Hipótesis específicas:</p>	<p>Variable 1:</p> <p>Consecuencia jurídica</p> <p>Variable 2:</p> <p>reconocer los derechos laborales de los prestadores de servicios pertenecientes a las plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad</p>	<p>Población:</p> <p>Expertos en Derecho: Abogados Laboralistas e Inspectores de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral.</p> <p>Muestra:</p> <p>6 abogados expertos en Derecho Laboral y 4 inspectores de la Superintendencia Nacional de</p>	<p>Diseño:</p> <p>No Experimental</p> <p>Nivel de Investigación:</p> <p>Transversal de tipo exploratorio</p>	<p>Técnica:</p> <p>Entrevista Análisis documental</p> <p>Instrumento:</p> <p>Guía de entrevista Ficha bibliográfica</p>

	<p>el que se desenvuelven los servicios prestados a través de las plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad.</p> <p>- Explorar las ventajas y desventajas jurídicas de reconocer derechos laborales para las personas que prestan servicios a través de plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad.</p> <p>- Conocer los alcances de los proyectos de ley presentados durante el año 2021</p>	<p>El contexto jurídico nacional en el que se desenvuelven los servicios prestados a través de las plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad pertenece al ámbito del Derecho Civil.</p> <p>- La flexibilidad normativa y la carga laboral constituyen ventajas y desventajas jurídicas, respectivamente, de reconocer los derechos laborales de las personas que prestan servicios a través de plataformas digitales de reparto,</p>		<p>Fiscalización Laboral.</p> <p>Criterio de selección:</p> <p>viabilidad y especialización</p>		
--	--	---	--	--	--	--

	<p>respecto a la regulación de los derechos laborales de los prestadores de servicios pertenecientes a las plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad.</p>	<p>mensajería y movilidad.</p> <p>- Los proyectos de ley presentados durante el año 2021 propusieron regular dentro del marco normativo del Decreto Legislativo N° 728 a los prestadores de servicios pertenecientes a las plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad.</p>				
--	--	--	--	--	--	--

CAPÍTULO IV. RESULTADOS

4.1. Descripción de las entrevistas

Para el desarrollo de nuestros objetivos hicimos uso de dos guías de entrevistas estructuradas, distintas y dirigidas a expertos en Derecho Laboral y fiscalizadores de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. Las respuestas se dividieron en cuatro grupos de acuerdo con el orden de nuestros objetivos.

Resultados respecto al Objetivo General:

Explorar la consecuencia jurídica de reconocer los Derechos Laborales de los prestadores de servicios pertenecientes a las plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad en el ordenamiento jurídico de Perú durante el año 2021.

Pregunta N° 1. De acuerdo a su conocimiento ¿qué son las economías colaborativas?

Opinión de abogados expertos en Derecho Laboral:

Sujeto participante	Respuesta
Andrea Hermoza Peralta	Son figuras en las que se buscan aminorar gastos evitando incorporar en planilla a trabajadores. Al igual que las figuras de intermediación y tercerización, las cuales ya se encuentran reguladas, se realizan pequeñas alianzas y se establecen mecanismos de colaboración para poder crear un sistema de producción en los que todos ganen.
Jaime Daniel Moro Rettis	Es un nuevo modelo de negocio que presenta ventajas específicas al estar

	<p>inmerso dentro de la Internet, logrando así redes de cooperación en espacios de respuestas más rápido. Aun así, el riesgo más grande que identifico es el de la falta de protección al consumidor final y la competencia desleal.</p>
<p>Luis Martín Bravo Senmache</p>	<p>Economía colaborativa es una de las muchas denominaciones con que se ha venido a nombrar un fenómeno propio de la sociedad post industrial, propio de las economías avanzadas, lo que los marxistas llamarían del imperialismo. Yo no comparto, en principio, esta denominación, yo en mi trabajo se me ha decantado por otra nomenclatura, para mí el adjetivo digital es más amplio y abarca en ella todos los fenómenos que intento nombrar. Sin embargo, economía colaborativa básicamente, es lo que su nombre intenta decir, una situación en la que A se pone acuerdo con B para unir fuerzas y ambos obtener un lucro, a partir de allí es una economía que necesariamente se compone de 2 elementos como mínimo, puede ser una colaboración. Cada uno busca enriquecerse a partir de lo que el otro ofrece. En ese sentido, es una economía a base de una simbiosis económica, de recursos, de know how, de puestos de trabajo, de mano de obra, etcétera. En principio, una economía colaborativa no necesariamente parte de una asimetría, como lo es una economía tradicional industrial donde uno tiene todo el poder y el otro pone la fuerza de trabajo, caracterizado por el empresario poderoso y el obrero que solamente tiene su fuerza de trabajo. En una economía colaborativa puede que ambas partes gocen, en principio, de una simetría, de un equilibrio de poderes económicos. Ambos agentes, en el papel al menos, son del mismo tamaño, tienen el mismo poder y se ponen de</p>

	acuerdo para ambos obtener un lucro óptimo.
Miguel Ángel Diaz Cañote	Es aquella actividad que consiste en intercambiar o compartir bienes (tangibles o intangibles), mediante la utilización de las nuevas tecnologías y la digitalización, siendo necesario para ello, que dicha actividad no se base en el lucro, el proveedor del bien o del servicio entonces, no lo hace como una persona jurídica, ni profesional. Con ello, queda claro que no toda plataforma digital, es parte de una economía colaborativa.
Pablo Daniel Quiroz Cubillas	Es un modelo económico que está basado en que las personas que intervienen se favorezcan y se ayuden mutuamente a través de las plataformas o medios tecnológicos que hagan más fácil el acceso tanto para la compra como para la venta, el pago, reparto y traslado.
Eduardo Beltrán Ponce	Entiendo que son un nuevo modelo económico que utilizan las tecnologías como campo de desarrollo.

Opinión de fiscalizadores laborales:

Sujeto participante	Respuesta
Francisco De Asis Santibañez Marcos	Son modelos económicos en donde se utilizan las nuevas tecnologías para emprender un negocio o actividad económica.
Katherine Yordany Gonzales Távara	Las economías colaborativas se pueden considerar como un nuevo modelo económico de acceso, en la que se comparten e intercambian bienes y servicios a través de plataformas digitales, en la que todos se encuentran en la posibilidad de ser tanto

	consumidores como productores en el mismo tiempo. basados en la reputación y confianza.
Pablo Cesar Cruz Álvarez	Como su denominación lo indica, se trata de un modelo que se basa en la colaboración, donde no necesariamente hay un intercambio de un bien un servicio por dinero.
Josué Chávez Retiz	Básicamente las economías colaborativas vendrían a ser una nueva especie de negocio. A través, de las nuevas tecnologías se brindan o se aprovechan los nuevos servicios en cuanto a delivery, reparto o traslado de pasajeros haciendo uso de la tecnología. Así es que surge este nuevo tipo de modelo económico del cual se desprende esta nueva forma de trabajo.

Pregunta N° 2: Para usted ¿qué son las plataformas digitales?, ¿conoce algunas? de ser así ¿cuáles?

Opinión de abogados expertos en Derecho Laboral:

Sujeto participante	Respuesta
Andrea Hermoza Peralta	Sí, para transportar mis documentos antes usaba Glovo, el cual ahora se ha transformado en Pedidos Ya y también uso Taxi Beat, para llevar algún tipo de encargo. Esas son las plataformas que me han facilitado la vida, porque acá en Lima las distancias son sumamente largas y me simplifica el desplazamiento. Sin embargo, creo hay una vulneración detrás de todo esto. Hay una parte más afectada en todo el proceso productivo.

<p>Jaime Daniel Moro Retis</p>	<p>A mi entender, se trata de una base de datos inmensa que almacena todo tipo de información útil para el usuario según su propia necesidad. Así mismo, permite la colaboración y desarrollo de labores de manera remota al mismo tiempo. En la Actualidad, considero que las plataformas digitales más utilizadas dada la coyuntura sanitaria existente son las de video llamada (Zoom, Skype, Meet)</p>
<p>Luis Martín Bravo Senmache</p>	<p>Bueno, una plataforma digital es una serie de algoritmos que se pone a disposición de un usuario para que éste obtenga algún tipo de servicio. Una plataforma digital es consecuencia del avance de las tecnologías, de las famosas TIC'S, son propios del tiempo nuestro y son figuras recientemente aparecidas, desde la mitad de los años noventa. Cada vez es más familiar en el ordenamiento, en el en la común vida de las personas y sí conozco algunas, por ejemplo, en atención al tema que nos convoca las de recaería, mensajería, Uber, Glovo, Pedidos Ya, entre otras.</p>
<p>Miguel Ángel Diaz Cañote</p>	<p>Las plataformas digitales o gig economy, es una estructura de negocio de bienes (tangibles o intangibles), que son ofrecidos de forma rápida, directa y barata a los consumidores, por intermedio de programas informáticos (Apps), basado en el uso de algoritmos, que asegura una toma de decisiones automatizada sobre las transacciones y el control de su funcionamiento, que permiten la interconexión entre sujetos, satisfaciendo la necesidad del usuario, con un bajo costo de transacción, que incluye los laborales. Las que conozco por uso es Taxi Beat, y las que conozco de referencias del mercado son Rappi y Uber.</p>

Pablo Daniel Quiroz Cubillas	Las plataformas digitales son el medio a través del cual se lleva a cabo la colaboración, en el Perú hay varias. Existen las de reparto en moto, taxis y diferentes plataformas digitales que permiten ir accediendo de manera más fácil y paulatina a estos servicios.
Eduardo Beltrán Ponce	Las plataformas digitales son canales a través de los cuales las economías colaborativas se desenvuelven. Pueden ser Apps, páginas webs, entre otros, tales como Uber, Rappi y Pedidos Ya.

Opinión de fiscalizadores laborales:

Sujeto participante	Respuesta
Francisco De Asís Santibáñez Marcos	Son lugares de internet en donde se contiene información diversa que permite viabilizar un negocio, por ejemplo, a través de sistemas operativos y programas informáticos. Conozco algunos como Rappi, Glovo, Uber, Cabify, Beat.
Katherine Yordany Gonzales Távara	Las plataformas digitales son espacios en internet, diseñadas para satisfacer necesidades específicas de diversos usuarios.
Pablo Cesar Cruz Álvarez	Son nuevas formas de negocio que se dan a través del internet, por ejemplo, servicios de taxi como Uber.
Josué Chávez Retiz	Vendrían a ser estos aplicativos electrónicos o digitales, mediante los cuales una persona puede acceder a determinados servicios, en su mayoría a través de un teléfono celular ingresando al aplicativo. Las que yo conozco para movilidad son Cabify, DIDI y UBER. Por otro lado para reparto de bienes o de productos Rappi o Pedidos Ya (antes Glovo).

Pregunta N° 3: ¿Considera usted que se deberían reconocer los derechos laborales a favor de los prestadores de servicios de plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad?

Opinión de abogados expertos en Derecho Laboral:

Sujeto participante	Respuesta
Andrea Hermoza Peralta	Sí, siempre y cuando se analice de manera individual cada caso. Hay algunas personas, en especial los migrantes, que ven a las plataformas digitales como un ingreso mensual, como un trabajo fijo; en ese sentido, todos los que tienen a las plataformas digitales como ingreso permanente, deben ser considerados como trabajadores y reconocer derechos laborales. También se debe tener en cuenta la cantidad de horas que el prestador de servicios permanece dentro de la plataforma para poder otorgar, en su proporción, los derechos laborales. Sin perjuicio a ello, considero que sí es importante que con el solo hecho de empezar a trabajar en una plataforma digital se brinde algún tipo de sistema de seguridad social, principalmente el de acceso a un seguro de salud y un seguro contra accidentes de trabajo. Esto generaría mayor seguridad para las personas que se desempeñan en dichos servicios y estarían protegidos contra cualquier tipo de peligro.
Jaime Daniel Moro Rettis	No. Desde mi punto de vista el reconocimiento de beneficios laborales se debe realizar si cumplen los requisitos para determinar si una

	<p>prestación de servicios es de índole laboral o no. Es decir, no identifico una subordinación de los titulares y/o representantes de esta plataformas, solo el encargo de recoger y llevar un producto de un lugar a otro; no existe un horario de trabajo definido ni fiscalización que se haga al respecto, estas personas deciden qué días y cuanto tiempo le dedican a estas funciones; la ganancia registrada de estas personas es el resultado de una comisión por cada servicio que realizan y, según los puntos anteriores, es variable periodo a periodo; las herramientas que usan para el desarrollo de sus funciones como el vehículo de transporte (bicicleta, moto, automóvil), elementos de seguridad (casco, el propio SOAT) y signos distintivos (caja de transporte y casaca con logo) son de propiedad de la persona que realiza el servicio. Dicho de esta manera, considero que no se cumplen las condiciones o requisitos para considerar este servicio como una relación laboral; ergo estos vínculos tienen más características de una prestación de servicios independientes (locación) y no deberían ser depositarios de beneficios laborales.</p>
<p>Luis Martín Bravo Senmache</p>	<p>Sí, considero puesto que la prestación de los repartidores motorizados o conductores, aunque se presta a través de medios novedosos y que pueden disimular algún tipo de subordinación, dependencia o ajenidad, lo cierto es que, bien vistas las cosas y quitado los lentes de la modernidad la prestación de un repartidor o chofer no es distinta a la de un asalariado tradicional regulado bajo el Decreto Legislativo N° 728. Ahora, no es tan sencillo el debate, de si son o no son trabajadores, jurídicamente sí lo son, pero recuerden</p>

que el derecho al trabajo no deja de ser un instrumento a favor de la economía; entonces, lo va a ser normativamente cuando las fuerzas económicas digan “señores, ya podemos decir que sí”. Nosotros (los laboristas) vemos que sí, pero aún no es conveniente, porque cuando yo lo diga voy a traer gente, consecuencias económicas fundamentalmente para las empresas, voy a crear en el mercado un golpe, un remezón. Esto es política, no se dice ahora, pero en algunos años seguramente la jurisprudencia o la inspección del trabajo dictaminarán que es una relación de trabajo, cuando los poderes así se los permitan.

Ahora, sí es una relación de trabajo porque en esencia se verifica lo que el Artículo 4° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 establece, es decir, los elementos de toda relación de trabajo, pues existe una prestación personal, remunerada y subordinada de servicios; sin embargo, creo que no podemos nosotros calificarlo en razón a los criterios tradicionales o estándar de una relación laboral. Tenemos que renovar o repensar esos conceptos, esas categorías, esos pilares conceptuales de las relaciones, de esas notas laborales, de esos indicios de laboralidad. Los indicios con el tiempo vienen siendo repensados, transformados, difuminados, pues no son los tradicionales indicios de la época fabril del siglo XIX. El Derecho del Trabajo se forma en un momento determinado de la historia, pero su esencia es atemporal y universal, su esencia que es descubrir quiénes son y quiénes no son trabajadores, se va a aplicar para determinar si los repartidores y los conductores de

	<p>plataformas digitales son o no son trabajadores. Hoy en diferentes partes del mundo se aplica y se aplicará en el año 2131 de igual forma para otro tipo de servicios. Es el mismo examen, es el mismo ejercicio, lo único que tenemos que descifrar, es cómo se está manifestando la subordinación, cómo se está manifestando la dependencia económica y la ajenidad. Si nosotros quedamos con los lentes industriales del siglo IXX, lo más probable es que digamos que no, no son trabajadores, como lo entendió primeramente la jurisprudencia española a partir del año 2017 que empezó Glovo a expandirse y que posteriormente repensó. La propia jurisprudencia española, ha determinado que se trata de conceptos que deben ser repensados y si nosotros aplicamos una idea moderna de subordinación, de ajenidad, de dependencia, vamos a determinar en todos los casos que se trata de un asalariado, con derecho a toda la asistencia jurídica, seguridad social, condiciones mínimas de trabajo, entre otras.</p>
<p>Miguel Ángel Diaz Cañote</p>	<p>Una pregunta muy complicada de responder, la jurisprudencia a nivel mundial aún no es unánime en dicha respuesta, sin embargo, si se dan indicios de laboralidad a favor de los prestadores de servicios de plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad, consideró que si se les debería reconocer derechos laborales. La mirada al tema debe hacerse, no desde una conceptualización tradicional de las relaciones laborales, sino desde una mirada actualizada de las mismas, donde la ajenidad, dependencia o subordinación deben leerse, con</p>

	apertura a los nuevos tiempos y relaciones vigentes.
Pablo Daniel Quiroz Cubillas	<p>Considero que deberíamos basarnos en el principio esencial del Derecho, la subordinación, es decir si recibe ordenes de quien lo contrata ya se configura la relación laboral, pero si fuera una labor en la que no recibe órdenes no deberían poseer derechos laborales. Hay muchos casos, por ejemplo, el de los taxistas que se conectan cuando quieren y cuando lo hacen están en la lista de los que van a prestar servicio, pero no están subordinados. Entonces yo creo que habría que hacer esa diferencia entre la labor, analizar si son o no son subordinados. Un segundo ejemplo sería el de los chicos que realizan repartos en motos en sus tiempos libres y no están subordinados. Entonces, yo creo que ahí hay que hacer un análisis individual y más profundo para poderles determinar si se les debe asignar derechos laborales.</p>
Eduardo Beltrán Ponce	<p>Disgregando un poco, vamos a enfocarnos en los elementos de un contrato de trabajo: i) la prestación personal, ii) la remuneración y iii) la subordinación. Respecto a la primera, sí existe prestación personal pues solo ellos pueden cumplir con dar el servicio, no pueden ser reemplazados (les otorgan una licencia personal). En cuanto a la remuneración, también cumplen con este elemento puesto que es un servicio retribuido. Actúan como comisionistas puros, en su condición de personal no sujeto a fiscalización inmediata. En cuanto a la subordinación, reciben directrices,</p>

tienen que cumplir los lineamientos de la empresa y pueden ser sancionados, lo cual podría suponer, que, en estricto, les correspondería el reconocimiento de los beneficios laborales.

Pero, por otra parte, se debe tener en cuenta la tecnología y globalización de este mundo moderno, en el que participan tres partes: Los usuarios, la empresa y los prestadores de servicios. Estos últimos generan sus propios ingresos y deciden su propia jornada de trabajo, lo cual es una gran ventaja en caso no encuentren un trabajo formal. Sucede con la gran cantidad de venezolanos, que son la mayoría de motorizados de Rappi. O si emigrás al extranjero, puede empezar laborando en Uber y con ello sobrevive. O sirve para cualquier persona que quiera ganar un dinero extra en su tiempo libre. Se generan muchísimos puestos de trabajo y quienes laboran en estas plataformas virtuales están satisfechos, puesto que tienen cierta libertad y ellos mismos deciden cuanto ganar (en función al tiempo que le dediquen).

Por el lado del usuario, también es una parte de la relación triangular que se encuentra plenamente satisfecha con este sistema. Hace unos años no existían estas aplicaciones y eran limitados por ejemplo los pedidos de comida y, ni que decir la inseguridad que existía con los taxis “de la calle”. Finalmente, las empresas tienen una alta rentabilidad por estos servicios en todo el mundo.

En virtud a ello, considero que, si vas a reconocer derechos laborales a estos prestadores de servicios, conllevaría

	<p>indefectiblemente a crear burocracia, y si creas burocracia, incrementás los gastos, y con ello los limitás y, ¿Quién se afecta? Todos: Estas empresas (que no van a perder) se irían del Perú a invertir a otros países, o trasladarían los costos a los usuarios y prestadores del servicio, con lo cual perdemos todos. Conclusión: No deberían reconocerse sus derechos laborales como tales, por un tema de costo beneficio.</p>
--	--

Opinión de fiscalizadores laborales:

Sujeto participante	Respuesta
Francisco De Asís Santibáñez Marcos	Considero que sí se les debe de reconocer derechos laborales y considerar como trabajadores a los repartidores.
Katherine Yordany Gonzales Távara	Considero, se deben reconocer los derechos laborales a favor de cualquier persona, que se logren determinar de forma fehaciente los elementos de la relación laboral.
Pablo Cesar Cruz Álvarez	Considero que sí, deberían tener derechos laborales mínimos.
Josué Chávez Retiz	Este tema está teniendo determinada relevancia en el contexto nacional a partir de su resonancia en los diversos países como en Reino Unido, España, México, entre otros. También se ha podido ver casos de propuestas legislativas acá en el Perú, hace unos meses se planteó un proyecto de ley por la congresista Susel Paredes en el cual se mencionaba que los prestadores de servicio deberían ser considerados como trabajadores. A la fecha aún se encuentra en debate. Esto podría advertir que en el Perú se sigue la línea de lo visto a nivel internacional.

El Perú no puede escapar de esta situación, en mi opinión yo entendería que esto debe ser objeto de un análisis y estudio profundo el cual no debe tomarse a la ligera. Independientemente si es una relación de materia civil o laboral debe ser debidamente identificada, estudiada y analizada caso por caso.

Si bien de las experiencias internacionales advierten que la gran parte de estas relaciones recaerían en un ámbito laboral, no debería cerrarse el estudio a estas ya que todas van a pasar por el mismo camino. Pienso que cada una tiene que ser analizada de forma independiente, investigada y llegar a conclusiones que permitan verificar efectivamente que nos encontramos ante una relación laboral. No me atrevería a decir que todas las relaciones deben ser básicamente de índole laboral. Se debería dar un primer paso tratando el tema de la Seguridad Social, ya que eso es preocupante, el hecho de que estas personas independientemente de su relación no están protegidas, no tengan una pensión o un seguro de salud es realmente preocupante y alarmante. Parece que estuviéramos retrocediendo en algunos aspectos. Por eso, yo pienso que es muy importante el analizar concienzudamente cada caso y llegar a una conclusión que sea analizada por todas las partes en conjunto, pero eso sí, lo más importante en estos momentos yo creería que es el tema de la consideración y la implementación de un Seguro Social, tanto en salud y

	pensiones para este tipo de prestadores de servicio.
--	--

Pregunta N° 4: ¿Cuál sería la consecuencia jurídica de reconocer los derechos laborales para los prestadores de servicios de plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad?

Opinión de abogados expertos en Derecho Laboral:

Sujeto participante	Respuesta
Andrea Hermoza Peralta	La consecuencia jurídica es que los trabajadores puedan ser reconocidos como tal y de esa manera puedan exigir el reconocimiento de sus derechos laborales, de acuerdo a la naturaleza del giro de negocio de la empresa, tales como: Seguro de atención de salud a cargo del empleador, un porcentaje que corresponde al trabajador por el servicio que paga el usuario no puede ser menor al 90%, un pago anual de 1 Unidad Impositiva Tributaria por concepto de gastos de mantenimiento, revisiones técnicas, equipamiento personal, pago de contratos de seguros de accidentes, pago de utilidades anual, la obligación de los empleadores de contar con registro nacional de trabajadores por aplicativo.
Jaime Daniel Moro Rettis	Elevaría los costos de estos servicios para el usuario final definitivamente puesto que el costo de planilla incrementaría las cargas de estas plataformas.
Luis Martín Bravo Senmache	Si se declara la prestación de servicios como laboral, a ellos les asiste todo el ordenamiento jurídico laboral, Constitucional y de todo tipo en general. Se aplicará el Artículo 26° de la Constitución, en la que se regula la igualdad de oportunidad, el carácter irrenunciable de sus derechos laborales y la interpretación favorable de la norma. Asimismo, le vas a aplicar los

	<p>convenios y recomendaciones de la OIT, le van a hacer aplicables las recomendaciones en materia de hostigamiento sexual, no se va a poder andar mandando mensajes al repartidor con connotaciones sexuales, entre otros.</p> <p>Les serán aplicables en general, todo el ordenamiento jurídico constitucional y laboral les son aplicables con todas las garantías y seguridades que esto les confiere. Esto significa, una remuneración mínima, una jornada máxima, un contrato de trabajo, inclusión en planillas, pago de beneficios sociales y todos los conceptos económicos laborales que la formalidad supone. Ahora, no deja de ser una cosa rara porque en el Perú del 100% de las empresas 98% son pymes y de ese 98 la gran mayoría, por no decir todos.</p>
<p>Miguel Ángel Diaz Cañote</p>	<p>En realidad, en nuestro medio no sería otra que la de reconocerle como trabajador, pues los derechos laborales, solo se reconocen a las personas que tienen una relación laboral.</p>
<p>Pablo Daniel Quiroz Cubillas</p>	<p>Si se comprobara la existencia del elemento de subordinación se les debe otorgar derechos laborales y aparece el contrato de trabajo, el cual es un contrato realidad por su propia naturaleza de la prestación personal subordinada y remunerada, lo dice el artículo cuarto del Decreto Supremo N° 003-97-TR el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 ley de Productividad y Competitividad Laboral, en base al principio de primacía de la realidad nace el contrato y no necesariamente por escrito. Esto acarrearía como consecuencia que las empresas que contratan bajo subordinación tienen que reconocer los derechos laborales.</p>

<p>Eduardo Beltrán Ponce</p>	<p>Insisto en que no debería regularse, porque, por ejemplo, las propuestas de ley que existen a la fecha regulan una jornada máxima y eso significaría limitar a los mismos prestadores, lo que no sucede por ejemplo con los comisionistas. Ellos quieren trabajar más tiempo, porque van a tener mayores ingresos.</p> <p>En segundo lugar, hay un problema de forma: Uber está muchas partes del mundo, pero ¿tienen una oficina administrativa en cada país que pueda responder por algún incumplimiento laboral? Si es que no se cumplen los beneficios laborales se tiene dos (2) opciones: Acudes a SUNAFIL o al Poder Judicial, y quien va a responder es ¿esta oficina administrativa local o el monstruo donde está la matriz, en Estados Unidos por ejemplo? Además, si empiezan con los requerimientos y las multas, estas plataformas digitales simplemente se van del Perú y mucha gente perdería su trabajo.</p>
------------------------------	--

Opinión de fiscalizadores laborales:

Sujeto participante	Respuesta
Francisco De Asis Santibañez Marcos	Que la LPCL se aplique en forma íntegra a los trabajadores repartidores de plataformas digitales, y los alcances del art. 4. de la norma, es decir, la presunción del vínculo laboral a plazo indeterminado. A partir de allí, se puede ya determinar los derechos y beneficios que les correspondan.
Katherine Yordany Gonzales Távora	Si se logra verificar los elementos de un contrato de trabajo, se deben reconocer todos los derechos laborales, incorporándolos en las planillas de la empresa contratante.

Pablo Cesar Cruz Álvarez	Que las personas que prestan el servicio mediante el uso de tecnologías (Apps) sean consideradas trabajadores de las empresas que están de por medio, que administran y son titulares de esas plataformas digitales.
Josué Chávez Retiz	De darse el caso, yo entendería que se les debe aplicar todo el marco normativo laboral propio de una relación de trabajo en la actividad privada. Dependiendo de los ingresos se debería determinar si pueden calzar en un régimen laboral especial.

Pregunta N° 5: De reconocerse derechos laborales a favor de los prestadores de servicios de plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad ¿qué régimen laboral sería el más adecuado para su inserción? o por el contrario, ¿cree usted que es necesario crear un régimen laboral especial?

Opinión de abogados expertos en Derecho Laboral:

Sujeto participante	Respuesta
Andrea Hermoza Peralta	Existe mucho cuestionamiento a las nuevas modalidades de trabajo debido a que no calza en la esfera de los elementos de la relación laboral; sin embargo, no por el hecho de que algo no calce en un modelo se puede restringir el Derecho. Entonces, yo considero que se debe de establecer un mecanismo especial porque cada situación laboral requiere un tratamiento singular.
Jaime Daniel Moro Rettis	Desconozco el nivel de ingresos anuales de estas plataformas para considerar si es viable incorporarlas en los regímenes especiales (micro o pequeña empresa). De no calzar, deberían estar insertos en un régimen general.
Luis Martín Bravo Senmache	Para mí es el régimen Laboral General, Decreto Legislativo N° 728. Sin embargo, hay un fuerte debate sobre si

	<p>el Derecho del Trabajo debe intervenir o no en estos casos. En España se ha regulado bajo la figura del TRADE, el trabajador autónomo dependiente económicamente, que es como una persona natural con negocio, en el que se dice que el mismo trabajador es su propio jefe, establece sus horarios, determina cuando empezar o cuando terminar de trabajar, pone sus propios precios, etc. Entonces, no se sabía en principio si esto entraba o no en el ámbito de Derecho del Trabajo, lo que en doctrina se denomina “la huida del derecho”; sin embargo, se ha ido decantando por la laboralidad de esta figura. Es innegable que nadie quiere estar en la posición de los empresarios porque son tantos los costos, el deber de estar al día con la seguridad y salud en el trabajo, la seguridad social y muchas otras cosas más por el cual todo el mundo intenta encontrarle a la norma agujeros para evadirlo, pero la jurisprudencia ha ido argumentativamente evolucionando a favor de lo laboral por lo que les corresponden los beneficios establecidos en el Decreto Legislativo N° 728.</p>
<p>Miguel Ángel Diaz Cañote</p>	<p>Dada las características de la prestación de servicios, sería un régimen laboral especial y no el régimen laboral general.</p>
<p>Pablo Daniel Quiroz Cubillas</p>	<p>Soy contrario a seguir creando regímenes especiales, en nuestra legislación laboral encontramos varios regímenes laborales como el de las trabajadoras del hogar, pescadores, textiles, enfermeras, médicos, futbolistas, artistas y etc. Esto dificulta no sólo la aplicación del Derecho laboral sino el poder tomar conocimiento de los involucrados. Entonces, yo creo que de</p>

	<p>reconocerle derechos laborales a estas personas que trabajan en las plataformas digitales puede buscar la manera de encajar perfectamente dentro del régimen de una microempresa con beneficios diferenciados, siempre y cuando el nivel de los ingresos encaje.</p> <p>No soy partidario de estar creando regímenes sectoriales, me parece que eso contribuye a la complejidad del conocimiento del derecho más aún si en nuestra legislación no tenemos un código de trabajo o una ley general. Cuando entramos al sector público encontramos miles de normas dispersas, dispositivos laborales que se agravan incluso con la creación de nuevas normas a través de sentencias. Pienso que nuestra normativa se debe unificar y no se debería estar creando regímenes sectoriales a cada rato.</p>
Eduardo Beltrán Ponce	No debería regularse esta actividad, pero si sucede, tendría que tener un régimen laboral especial.

Pregunta N° 6: De reconocerse derechos labores para los prestadores de servicios de plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad ¿de qué manera podría llevarse a cabo su fiscalización laboral?

Opinión de fiscalizadores laborales:

Sujeto participante	Respuesta
Francisco De Asis Santibañez Marcos	Como señalan los Proyectos de Ley, es necesario que las empresas que operan mediante las plataformas digitales deban constar en un registro nacional,

	<p>me parece que en la SUNAT y contar con un RUC, pues la inspección del trabajo en la actualidad se dirige a empleadores que cuenten con esta identificación para ser sujetos inspeccionados.</p> <p>Adicionalmente, sería recomendable se elabore un Protocolo adecuado para guiar a los inspectores de trabajo al realizar la fiscalización en esta materia.</p>
Katherine Yordany Gonzales Távara	<p>La fiscalización laboral se lleva a cabo, conforme se viene realizando con las solicitudes presentadas por los falsos locadores.</p>
Pablo Cesar Cruz Álvarez	<p>Primero se debería establecer una legislación laboral especial, a falta de ello sentencias del poder judicial, que conlleven a la emisión de un Protocolo o Directiva de la SUNAFIL para este tipo de fiscalización laboral.</p>
Josué Chávez Retiz	<p>Actualmente, no se dispone de normativa específica sobre este tipo de trabajador o prestadores de servicios. Sin embargo, con la implementación de la norma yo entendería que muchos de esos trabajadores, no todos, van a preferir mantenerse fuera de la normativa laboral inclusive con todos los derechos positivos que esta puede traer, ya que pueden tener la noción de que se les va hacer mayores descuentos.</p> <p>Atendiendo a esa situación creo que se debería establecer un nivel de fiscalización oportuno y no sólo reactivo sino también preventivo, a partir de la educación y del reconocimiento oficial de una norma.</p> <p>A las empresas que brindan este tipo de servicio se les debe solicitar el respectivo listado de todos los prestadores de servicios con los que</p>

	<p>cuenta a la fecha y se debe establecer una fiscalización exhaustiva, para verificar que efectivamente, esta relación encuadre dentro de una relación laboral propiamente dicha y a partir de ello, solicitar el registro de los mismos en la planilla electrónica y también la inscripción en la Seguridad Social es decir pensiones, salud y demás beneficios como el tema del seguro de vida ley.</p> <p>Un tema muy importante, que no es tomado en cuenta, es la seguridad y salud en el trabajo toda vez que hasta el momento también estos prestadores de servicios asumen, entendería yo, con sus propios recursos el coste de los implementos de seguridad llámese mascarillas, alcohol en gel y demás. Yo creo que esto debería ser de observancia obligatoria y también de fiscalización oportuna.</p>
--	---

Resultados respecto al Objetivo Especifico N° 1:

Conocer el contexto jurídico nacional en el que se desenvuelven los servicios prestados a través de las plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad.

Pregunta N° 7: Según su conocimiento, ¿actualmente los servicios prestados a través de plataformas digitales se encuentran regulados en el marco normativo laboral?

Opinión de abogados expertos en Derecho Laboral:

Sujeto participante	Respuesta
Andrea Hermoza Peralta	No, en absoluto. Por ejemplo, si sucede algún tipo de accidente ellos solamente cuentan con el SOAT de la moto o del vehículo que los choca para cubrir los gastos del accidente. Sin embargo, a veces sucede que los vehículos que causan estos accidentes se dan a la fuga o simplemente tienen dicho seguro vencido; por ende, no hay como cubrir los daños ocasionados por la contingencia que podría calificarse como accidente de trabajo.
Jaime Daniel Moro Rettis	No lo están, existe un vacío normativo, pero como lo expliqué en la respuesta a la pregunta 3, considero que no debería ser reconocido esto como un vínculo laboral.
Luis Martín Bravo Senmache	No están regulados expresamente, pues no tenemos una norma de repartidores o conductores de plataformas digitales; sin embargo, en el Congreso de la República hay una intensa actividad en estos momentos respecto al tema. A mi juicio es innecesaria pues a estos se les aplica el Decreto Legislativo N° 728 y es suficiente para regularla, pero hay que repensarla, eso sí. No necesitamos una nueva norma, aunque los congresistas tienen que buscar la doctrina.
Miguel Ángel Diaz Cañote	Actualmente en nuestro país, no se encuentran regulados.
Pablo Daniel Quiroz Cubillas	No se encuentran regulados porque son sistemas relativamente nuevos, aunque en nuestro país ya los utilizábamos incluso pre pandemia. La Covid-19 ha generado que se tenga que recurrir con mayor asiduidad a este tipo de servicios. Pero nuestra legislación no ha ido a la par con el desarrollo de estas, un punto positivo de esta situación es

	que se ha comenzado a presentar proyectos de ley para regular esto.
Eduardo Beltrán Ponce	No, en el Perú no está regulado.

Pregunta N° 8: Según su conocimiento, ¿actualmente los servicios prestados a través de plataformas digitales se encuentran en el ámbito de actuación de la Inspección del Trabajo?

Opinión de fiscalizadores laborales:

Sujeto participante	Respuesta
Francisco De Asis Santibañez Marcos	Actualmente no, pues deben de contar con un ruc y razón social en mi opinión. La inspección del trabajo hoy en día realiza fiscalizaciones dirigidas a sujetos inspeccionados identificados, para poder determinar la responsabilidad administrativa que corresponda, y esto solo se puede dar con un sujeto identificado, en mérito al principio de legalidad.
Katherine Yordany Gonzales Távara	El estado peruano es el responsable de regular las relaciones laborales, a fin de proteger ante todo los derechos fundamentales de la persona, y ante vacíos legales, se aplican los principios, en razón a ello no se pueden desconocer derechos, por lo que la inspección de trabajo su ámbito de actuación sí podría verificar en primer lugar la existencia de los elementos de un contrato de trabajo, para posteriormente reconocer los derechos laborales como trabajador, de ser el caso.
Pablo Cesar Cruz Álvarez	Hasta donde tengo conocimiento no hay directiva, protocolo u otro documento se regule en específico sobre el tema.

<p>Josué Chávez Retiz</p>	<p>No hay ninguna norma que los excluya, así que si no hay ninguna norma que los excluya, básicamente estaría en el ámbito de actuación. Todas las opiniones que estoy dando en la presente entrevista son a título personal. Dicho esto, entendamos que al llegar una denuncia a SUNAFIL esta debe ser aceptada más allá del análisis que se haga en la calificación. Bajo este contexto el inspector realizará la verificación respectiva de la naturaleza laboral o civil. Hay algunos casos en los que se presentan solicitudes con el mínimo de información y a partir de esta el inspector tiene que hacer una investigación profunda y exhaustiva para determinar la naturaleza propia de esta relación. Así que, yo diría que estos servicios no están ajenos a la fiscalización de SUNAFIL por lo que si una persona en algún momento decide presentar su denuncia esta debería ser recepcionada y analizada.</p>
---------------------------	--

Pregunta N° 9: ¿Existe algún marco normativo laboral que regule los servicios prestados a través de las plataformas digitales de manera supletoria?

Opinión de abogados expertos en Derecho Laboral:

Sujeto participante	Respuesta
<p>Andrea Hermoza Peralta</p>	<p>No, pero sé de muchos proyectos que están todavía en evaluación. Lamentablemente por temas políticos, como la interpelación del Ministro de Trabajo, este tema ha retrocedido en su aprobación. Asimismo, conozco de una</p>

	<p>asociación sin fines de lucro que busca registrar todas las incidencias con relación al tema para brindar una mayor data precisa sobre cualquier tipo de contingencia que exista en los servicios de plataformas digitales. La página web de esta asociación es opdperu.org y recién este año se ha habilitado, a pesar de que vienen trabajando desde hace mucho, con el fin de saber cuál es la realidad de estos prestadores de servicio.</p>
Jaime Daniel Moro Rettis	<p>A mi entender, estos servicios cuadran como una prestación de servicios independientes (locación).</p>
Luis Martín Bravo Senmache	<p>Al momento no es que exista una ley de repartición de plataformas digitales, no existe. Lo que existe, y lo digo de nuevo, son proyectos de ley desde los sectores progresistas, por cierto. También lo que existe es una norma general, que es la Ley de Productividad y Competitividad Laboral que como acabo de decir es la que a mi criterio se debe aplicar, respaldado por la jurisprudencia comparada y la doctrina más autorizada. Entonces sí y no. Sí hay una norma general pero no hay una específica.</p>
Miguel Ángel Diaz Cañote	<p>Al no existir un régimen laboral especial, se tendría que el prestador de servicios buscaría el reconocimiento judicial de una relación laboral y en ese sentido, le correspondería de ampararse la demanda, el régimen laboral general de la actividad privada.</p>
Pablo Daniel Quiroz Cubillas	<p>Entiendo que en Perú no, en otros países he visto que hay algunos pronunciamientos más directos con relación a este tema.</p>
Eduardo Beltrán Ponce	<p>Teóricamente debería ser el Régimen Laboral del Decreto Legislativo N° 728, pero a la fecha no existe un reconocimiento del vínculo laboral de</p>

	dichos trabajadores; por tanto, no se les aplica.
--	---

Pregunta N° 10: En Perú, ¿se han emitido pronunciamientos en sede judicial o administrativa respecto al desenvolvimiento de las plataformas digitales?

Opinión de abogados expertos en Derecho Laboral:

Sujeto participante	Respuesta
Andrea Hermoza Peralta	Sólo tengo conocimiento respecto al tema de daños que han podido sufrir los trabajadores al momento de tener un accidente y han sido atendidos por la vía civil, por indemnización de daños y perjuicios. Esto sucede debido a que son personas migrantes o extranjeras, en su gran mayoría, los que se desempeñan en dichos servicios; encontrándose limitados al acceso de justicia, debido a factores como el desconocimiento, la falta de patrocinio legal o de un asesoramiento mínimo que no les resulte oneroso. No conozco pronunciamientos del Tribunal Constitucional o como por ejemplo una casación respecto al tema.
Jaime Daniel Moro Rettis	Según boletines del MINTRA que pude revisar, estos servicios no tienen pronunciamientos jurisprudenciales ni administrativos que lo regulen a la fecha; aunque reconocen que en Europa ya viene siendo legislado el tema al considerar la existencia de una relación laboral por dependencia organizativa y económica existente.
Luis Martín Bravo Senmache	Tengo conocimiento de tímidos pronunciamientos en el sur del país, pero no los tengo a la vista, no los he podido recabar. Sin embargo, un amigo

	secigrista de la Corte de Arequipa conoce de este caso y en su calidad de secigrista ha escuchado mis consejos; sin embargo, como menciono, no tengo la jurisprudencia peruana a la vista.
Miguel Ángel Diaz Cañote	Tengo entendido que hasta el momento no existe ningún pronunciamiento al respecto
Pablo Daniel Quiroz Cubillas	Hasta la fecha no; sin embargo, hay pronunciamientos que podrían ser usados, bajo el mismo criterio, para dilucidar el tema. Cuando yo ingresé al Poder Judicial en el año 1987 recuerdo mucho que había unos casos judiciales de trabajadores que repartían gaseosas. La empresa Cepsa le prestaba servicios a Incakola entonces esta empresa con sus trabajadores repartían las gaseosas de Incakola. En aquel momento se presentó una demanda contra IncaKola y la respuesta de la contestación de la demanda fue que ellos eran independientes porque habían constituido su empresa y los camiones no eran de Incakola eran de ellos mismos. Los jueces interpretaron bajo el manto de la subordinación que efectivamente eran trabajadores por más que hayan tenido sus propios camiones, pues recibían órdenes para cumplir la labor. Fue una sentencia que recorrió varias instancias provinciales y llegó hasta la Suprema.
Eduardo Beltrán Ponce	No, no ha habido.

Opinión de fiscalizadores laborales:

Sujeto participante	Respuesta
Francisco De Asis Santibañez Marcos	A la fecha no. Aun el Tribunal de Fiscalización de SUNAFIL no lo hace.
Katherine Yordany Gonzales Távara	Existe pronunciamiento respecto a la promoción de uso de herramientas digitales para el fortalecimiento de la inspección del trabajo, sin embargo,

	respecto a la presunción de laboralidad en el ámbito de plataformas digitales, aún no existe pronunciamiento en sede administrativa.
Pablo Cesar Cruz Álvarez	No conozco sobre pronunciamiento alguno.
Josué Chávez Retiz	Propiamente, no tengo conocimiento de que se haya emitido una resolución porque entendería que sería de público conocimiento alguna que hubiera terminado en una propuesta de multa a la fecha.

Pregunta N° 11: En base a su experiencia y conocimiento ¿han llegado denuncias a SUNAFIL por parte de prestadores de servicios en contra de plataformas digitales? De ser así, ¿cómo procedieron?

Opinión de fiscalizadores laborales:

Sujeto participante	Respuesta
Francisco De Asis Santibañez Marcos	No conozco aun de denuncias de repartidores de plataformas digitales.
Katherine Yordany Gonzales Távara	Hasta la fecha, aún no me asignan una orden de inspección con referida materia.
Pablo Cesar Cruz Álvarez	Como Inspector del Trabajo, a la fecha, no he recibido una denuncia laboral hacia una empresa de plataforma digital.
Josué Chávez Retiz	No me ha llegado ningún caso del tema de prestadores de servicios, que soliciten la desnaturalización de los mismos, reconocimiento de una relación laboral o pago de beneficios sociales.

Pregunta N° 12: ¿Cuál es el contexto jurídico nacional en el que se desenvuelven las plataformas digitales de reparto mensajería y movilidad durante la pandemia de la COVID-19?

Opinión de abogados expertos en Derecho Laboral:

Sujeto participante	Respuesta
Andrea Hermoza Peralta	Durante la pandemia era de esperarse que se dieran algunos dispositivos legales que regularan el protocolo de bioseguridad de los servicios de reparto mensajería y movilidad. Por ejemplo, hay algunos edificios que no cuentan con ascensor y antes que se emitiera la Resolución Ministerial N° 163-2020-PRODUCE, el personal motorizado o de entrega tenía que subir hasta el departamento del usuario cliente, exponiéndose al contagio e incluso a algún tipo de acoso, actos violentos y demás. Considero que estas disposiciones, que han sido transitorias deben permanecer.
Jaime Daniel Moro Rettis	Responden a un contexto de emergencia sanitaria donde se ha priorizado la salud pública a la libertad de tránsito, esto genera el escenario perfecto para la propagación de este tipo de servicios.
Luis Martín Bravo Senmache	Lo que yo pienso es que la situación pandémica puso de relieve que estos servicios son muy útiles y recuerden que la utilidad es un criterio para que el legislador legisle; entonces, si yo veo que estos sectores productivos me rinden, dándome la posibilidad de que los bienes circulen, esto está generando un movimiento en el mercado, por lo que me conviene regularlos

	<p>normativamente. Recuerden, que el Derecho del Trabajo sirve para regular situaciones que causan efectos económicos; entonces, en la pandemia se puso de relieve que estos servicios eran muy útiles. Puede que la economía estatal se vea beneficiada de una regulación debido a esto. El legislador peruano verá si lo regula laboralmente o la regula civilmente. La posición es clara, es laboral, pero el legislador puede decir muchas cosas. Hay que estar atentos para fiscalizar alguna propuesta legislativa.</p>
<p>Miguel Ángel Diaz Cañote</p>	<p>Sobre la Resolución Ministerial n.º 163-2020-PRODUCE, se tiene que se trata de la aprobación del protocolo sanitario de operación ante el COVID-19 del sector producción ante el inicio gradual e incremental de actividades de la fase 1 de la reanudación de actividades en materia de servicios de entrega a domicilio (delivery) por terceros para las actividades: 1) restaurantes y afines autorizados para entrega a domicilio y/o recojo en local y 2) comercio electrónico de bienes para el hogar y afines y en el caso de los prestadores de servicios mediante plataformas, se les considera como independientes, sin embargo, para efectos de dicho protocolo considera trabajador, a toda persona que tiene vínculo laboral con el empleador, y a toda persona que presta servicios dentro del centro de trabajo, cualquier sea la modalidad contractual; incluyendo al personal de contratados, subcontratados, tercerización de servicios, entre otras, entre estos últimos consideramos estarían, para los efectos del protocolo, los repartidores independientes de las diferentes plataformas digitales o aplicativos de delivery; se regula que cada aplicativo, debe realizar la entrega de</p>

	<p>kits de protección a los repartidores independientes; se establece como requisito obligatorio el de implementar centros de control, de desinfección diaria, medición de temperatura y verificación de uso de material de protección; y se estableció a favor de los repartidores independientes un seguro privado y se crea un fondo de asistencia para repartidores diagnosticados con COVID-19. Siendo que mediante el Decreto Supremo N° 184-2020-PCM se declaró el estado de emergencia nacional por 31 días calendarios, a partir del 1° de diciembre de 2020, y si bien se establecen limitación al ejercicio del derecho a la libertad de tránsito de las personas, lo cierto es que, durante la inmovilización social obligatoria, se exceptúa entre otros al servicio de restaurante para entrega a domicilio (delivery).</p>
Pablo Daniel Quiroz Cubillas	<p>Durante la pandemia se han emitido diferentes normas que han tenido como fin regular la situación del Covid-19. El Ministerio de Trabajo incluyó a los repartidores de delivery dentro de las personas que podían circular cuando nadie podía hacerlo lo cual evidencia la importancia que ellos tienen en la sociedad.</p>
Eduardo Beltrán Ponce	<p>Ellos deben seguir unos protocolos de bioseguridad que son importantes en el desempeño de los servicios que brindan, pues están en contacto permanente con las personas. Además, recientemente una norma ha establecido que deben estar vacunados, lo que me parece correcto.</p>

Opinión de fiscalizadores laborales:

Sujeto participante	Respuesta
---------------------	-----------

Francisco De Asis Santibañez Marcos	En la actualidad, y conforme se dan avances de la reactivación económica, los repartidores se encuentran regulados por normas sectoriales de Producción y Minsa, en temas relacionados con las medidas de bioseguridad para la entrega de los productos y alimentos, y para los mismos repartidores, aunque no se incide en la problemática laboral, evidenciando que estos trabajadores laboran en un estado de precariedad desde que fue autorizado el servicio de delivery en la pandemia.
Katherine Yordany Gonzales Távara	Que, durante la inmovilización social obligatoria, se hizo necesario emitir referida resolución Ministerial y Decreto supremo debido a que el estado debe garantizar el abastecimiento de servicios básicos de las familias, tales como la alimentación, salud, transporte, etc. Y considero que el servicio de restaurante para entrega a domicilios [delivery] forma parte de satisfacer las necesidades de la población.
Pablo Cesar Cruz Álvarez	La Resolución Ministerial N° 163-2020-PRODUCE si bien no establece ninguna vinculación jurídica entre las partes y utiliza el término de “repartidores independientes”, establece la obligación de entregarle equipos de protección personal y a su vez establece un seguro privado contra Covid-19, así como un fondo económico para los repartidores que resulten contagiados.
Josué Chávez Retiz	No habiendo a la fecha un marco normativo específico sobre este tipo de prestadores de servicios, se podría advertir que estas dependen del propio funcionamiento del negocio y están alineadas a las medidas aplicadas por el Gobierno a partir del estado de emergencia nacional y sanitaria que se ha dado. Aparte de esto, podría añadir

las propias disposiciones municipales que se han venido emitiendo para el cumplimiento de las mismas, pero en materia laboral no se ha dado una regulación.

Resultados respecto al Objetivo Especifico N° 2:

Explorar las ventajas y desventajas jurídicas de reconocer Derechos Laborales para las personas que prestan servicios a través de plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad.

Pregunta N° 13: De reconocerse los derechos laborales de las personas que prestan servicios en plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad ¿Cómo cree que se realizaría la actividad fiscalizadora de SUNAFIL? Asimismo, ¿considera usted que se debería crear un Ley de fiscalización especial enfocado en ellas?

Opinión de fiscalizadores laborales:

Sujeto participante	Respuesta
Francisco De Asis Santibañez Marcos	Considero que, de reconocerse los derechos laborales a los repartidores de plataformas digitales, la fiscalización se debería realizar como señalé anteriormente, a empresas registradas con RUC, sino sería vana la inspección. Una vez que la empresa esté determinada será posible desplegar una fiscalización adecuada, ya que se podrá determinar su calidad de sujetos

	<p>inspeccionados. Finalmente, considero que no debe existir una ley especial de fiscalización, pues con la actual Ley 28806 podría realizarse la inspección a estas empresas.</p>
Katherine Yordany Gonzales Távara	<p>SUNAFIL es responsable de promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico socio laboral. Además, el de seguridad y salud en el trabajo, así como brindar asesoría técnica, realizar investigaciones y proponer la emisión de normas sobre dichas materias; de reconocerse los derechos laborales a referidas personas se actuaría conforme se viene realizando durante la inspección laboral de otras materias, aplicando siempre el ordenamiento jurídico vigente. Respecto a la segunda pregunta, sí considero que cuando realidad cambia, se tiene que crear una ley basada en referida realidad, razón por la cual sí estaría de acuerdo.</p>
Pablo Cesar Cruz Álvarez	<p>SUNAFIL tendría que generar operativos destinados a la formalización laboral de estas actividades. No se debería crear una ley de fiscalización laboral, sino una ley que regule y reconozca los derechos laborales de estos trabajadores y de ser el caso, una modificación del Reglamento de la Ley General de Inspección del trabajo donde se tipifique las sanciones a cometer en caso de infracciones a la ley</p>
Josué Chávez Retiz	<p>En un primer momento el reconocimiento quizás se llegue a dar de forma judicial o como un antecedente administrativo y posteriormente ya como ley o normativa para obligatorio cumplimiento. Como comentaba anteriormente, el tema de los operativos de fiscalización sería un trabajo exhaustivo por la cantidad de</p>

	<p>prestadores de servicios que realizan este tipo de actividad y también por el hecho de que muchos al momento de ejercer su labor la realizan de manera presencial y la fiscalización no se daría en un propio centro de trabajo ya que estos están en todos lados. Lo mencionado requeriría de mayores recursos, una fiscalización concentrada y bien estudiada.</p> <p>Para aplicar una Ley de fiscalización especial enfocada en las plataformas digitales, habría que realizar un estudio para determinar si es necesario. En caso de no ser una ley especial pueden ser protocolos de actuación o directivas de actuación que se establecen a través de resoluciones. A título personal considero que ese debería ser un protocolo específico, estudiado y bien detallado, advirtiendo las características propias de la nueva norma y de las particularidades de las funciones desarrolladas por estos prestadores de servicios.</p>
--	--

Pregunta N° 14: ¿Cuáles serían las ventajas jurídicas de reconocer los derechos laborales de las personas que prestan servicios a través de plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad?

Opinión de abogados expertos en Derecho Laboral:

Sujeto participante	Respuesta
Andrea Hermoza Peralta	Las ventajas siempre de la formalidad van a ser: i) el orden y ii) la reducción de la delincuencia. Hay muchas personas

	<p>que se camuflan como repartidores, para poder agredir a personas o cometer delitos. Si existiera un registro de trabajadores por aplicativo el Estado tendría una ventaja para poder identificar a la persona que realmente ha cometido el delito. Se podría determinar si ha sido exactamente un repartidor u otra persona que lo ha suplantado; asimismo, abriría mayor protección al usuario cliente y se llevaría un orden de la cantidad de personas que se dedican a esta actividad. Yo sí considero que son trabajadores (las personas que prestan servicios en plataformas digitales), por ende, el tema del reconocimiento de ciertos derechos laborales va a traer como consecuencia algo positivo.</p>
Jaime Daniel Moro Rettis	<p>Básicamente el reconocimiento de una remuneración mínima vital para el trabajador, al aporte al sistema previsional y al aseguramiento social de salud.</p>
Luis Martín Bravo Senmache	<p>Las ventajas son varias, se consolidará un Estado de Derecho porque estaríamos reivindicando la Constitución Política, específicamente los artículos 23° y 26°. Asimismo, se estaría reivindicando el Decreto Legislativo N° 728, estaríamos reconociendo, en consecuencia, el Derecho de los trabajadores a ser considerados como tales y en ese supuesto, acceder a las prestaciones económicas de salud, de la Seguridad Social, a los mínimos legales como la remuneración mínima vital, a la asignación familiar, a los beneficios sociales, entre otros. Estaríamos haciendo valer nuestras normas laborales.</p>

Miguel Ángel Diaz Cañote	Entre otras las referidas a los beneficios laborales de remuneración, compensación por tiempo de servicios, gratificaciones, vacaciones, utilidades y las previsionales, así como, las de seguridad social.
Pablo Daniel Quiroz Cubillas	Darle a la persona lo que le corresponde, si es un trabajador subordinado entonces tienen derecho a percibir beneficios laborales y, sobre todo, protección social. De esta manera entrará a ese grupo de personas que van a percibir estos beneficios siempre. A título personal, creo que no se trata solo de legislar leyes. El tema es el cumplimiento de estas. El Ministerio de Trabajo tiene en SUNAFIL una función muy importante que es la verificación del cumplimiento de las normas, pero lamentablemente no se dan abasto pues creo que son 1000 inspectores a nivel nacional.
Eduardo Beltrán Ponce	Considero que no existe ninguna ventaja jurídica.

Pregunta N° 15: ¿Cuáles serían las ventajas jurídicas de reconocer los derechos laborales de las personas que prestan servicios a través de plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad en el procedimiento inspectivo realizado por SUNAFIL?

Opinión de fiscalizadores laborales:

Sujeto participante	Respuesta
Francisco De Asis Santibañez Marcos	La ventaja sería el que esté determinada legalmente la laboralidad de los servicios prestados por los

	repartidores, tal como se dio en el caso de los trabajadores del régimen CAS en su momento, para evitar aun suspicacias e incertidumbres sobre el tema. En la inspección del trabajo, se podría así verificar el cumplimiento de las obligaciones laborales de las empresas (que utilizan las plataformas digitales) si es que éstas se encuentran identificadas y registradas como personas naturales o jurídicas.
Katherine Yordany Gonzales Távara	Entre las principales ventajas de reconocer a un falso autónomo como trabajador, es fomentar el trabajo decente en el mundo digital, priorizando los derechos laborales contra cualquier otro derecho económico- empresarial.
Pablo Cesar Cruz Álvarez	Que se respeten derechos básicos, como por ejemplo la remuneración mínima legal, seguridad social, horarios y también la negociación colectiva.
Josué Chávez Retiz	Mas que ventajas jurídicas se crea un antecedente jurídico positivo para aquellos que se constituyen realmente como trabajadores. Lo que se intenta en sí, es dejar un precedente en cuanto al reconocimiento de nuevas formas de negocio o empresas que se dan bajo el contexto de la evolución del trabajo. Dentro de veinte (20) o treinta (30) años, tendremos distintas formas de trabajo y también tendremos la misma discusión. Así que, yo pienso que es muy importante sentar precedentes para tener seguridad jurídica. Eso sería muy importante.

Pregunta N° 16: ¿Cuáles serían las desventajas jurídicas de reconocer los derechos laborales de las personas que prestan servicios a través de plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad?

Opinión de abogados expertos en Derecho Laboral:

Sujeto participante	Respuesta
Andrea Hermoza Peralta	Las desventajas jurídicas más lo veo por el lado del empleador. Las plataformas digitales no requieren ningún tipo de presencia física en el centro de trabajo, aún están exentos de pagar cualquier tipo de impuesto y sus utilidades son íntegras. Entonces, al brindar Derechos laborales, y con ellos otorgar a su vez Derechos sociales como acceso a Essalud y temas de afiliación a una AFP u ONP, evidentemente va generar una disminución en sus ganancias o ingresos.
Jaime Daniel Moro Rettis	Distorsionarían los elementos constitutivos de un vínculo laboral y elevaría los costos en planilla.
Luis Martín Bravo Senmache	Las plataformas digitales que brindan servicios en el país se retirarían del mismo, debido a que el empresario moderno busca optimizar aquello que el empresario del siglo XIX quería. Asimismo, si yo quiero emprender y el estado me pone limitaciones de corte legal o laboral esto no me conviene. Por ese motivo, puedo optar por ir a Colombia, ya que en dicho país aun no encontramos normas que regulen dicha actividad, hasta que progresivamente logren regularlo. Por consiguiente, la consecuencia negativa general sería una huida de las aplicaciones.
Miguel Ángel Diaz Cañote	Si lo que se les reconoce es un régimen laboral general, no existirían desventajas, por el contrario, ello si sucedería si se les otorga un régimen laboral especial, puesto que esto

	significaría un reconocimiento de menores derechos laborales.
Pablo Daniel Quiroz Cubillas	<p>En nuestro país se dan normas que buscan el aplauso del público más no se dan normas con estudio en consecuencias. El derecho económico debe ser un factor de análisis en la expedición de normas y un ejemplo clarísimo es la reciente legislación de los trabajadores del hogar. No puede ser que estos derechos laborales de hoy en día de los trabajadores del hogar sean equivalentes al trabajador del régimen general. Es decir, un trabajador del hogar hoy en día tiene mayores derechos que un trabajador de la microempresa, el trabajador del hogar hoy en día tiene derechos reconocidos al 100% de gratificación, 100% de vacaciones, 100% CTS y lo más grave es que el cese del trabajador del hogar dejó de ser con un aviso de 15 días para integrarse a la legislación común. Es decir, tiene que haber falta grave además si no hay o no se demuestra la falta grave, el trabajador debe ser repuesto en el centro de trabajo sí o sí. Eso es inaudito ya que no es una labor desarrollada ante un ente que produce un empleador. Entonces esto a modo de legislación, pues, tiene que ser analizado con profesionalismo. Este tipo de normas puede ser el origen de que se extienda la informalidad y se contrate de manera informal a estas personas.</p>
Eduardo Beltrán Ponce	<p>Como referí anteriormente, aumentaría la burocracia, lo cual generaría a la larga, que la empresa matriz se vaya del país o que los mismos trabajadores no les convenga laborar en dichas compañías.</p>

Pregunta N° 17: ¿Cuáles serían las desventajas jurídicas de reconocer los derechos laborales de las personas que prestan servicios a través de plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad en el procedimiento inspectivo realizado por SUNAFIL?

Opinión de fiscalizadores laborales:

Sujeto participante	Respuesta
Francisco De Asis Santibañez Marcos	La desventaja sería que se encasille mediante una ley el otorgamiento de ciertos beneficios, y no de todos los que le corresponderían, es decir, se establezca un nuevo “régimen especial” cuando no es necesario este. En la inspección del trabajo, la desventaja sería que se apruebe una norma que no establezca el registro o identificación de las plataformas digitales, pues como dijimos, no se podrá realizar una adecuada verificación sin que se pueda dirigir a un sujeto identificado. Asimismo, es necesario un protocolo, y determinada adecuación de la situación particular del repartidor a determinadas obligaciones laborales de los empleadores, tales como el registro de control de asistencia.
Katherine Yordany Gonzales Távora	Ninguno, debido a que siempre se logre verificar que es un falso autónomo, se estaría cumpliendo con otorgar derechos a quien le corresponde.
Pablo Cesar Cruz Álvarez	No encuentro desventajas, ya que los servicios de plataformas digitales realmente controlan todo, no siendo cierto eso de que son independientes o sus propios jefes, sino están

	<p>supeditados a las reglas y condiciones que establece la empresa.</p>
<p>Josué Chávez Retiz</p>	<p>Más que nada por el tema empresarial, quizás ellos al advertir que se está dando laboralidad y el reconocimiento de determinados beneficios a los trabajadores, estos se limiten con nuevas formas de negocio, no incluyan tanto presupuesto o no se aboquen de la forma que lo están haciendo hasta el momento. Quizás hasta puedan disminuir la cantidad de puestos de trabajo a surgir en el futuro, porque la cuestión no es solamente en estos momentos, sino que el trabajo siempre se va a necesitar ya sea para nosotros o para nuestros hijos, los hijos de nuestros hijos y demás. Así siempre va a ser, entonces yo podría advertir esta situación, quizás más que nada las desventajas se trasladarían al sector empresarial y en específico a los que se dedican a este tipo de actividades por temas económicos productivos y demás.</p>

Resultados respecto al Objetivo Especifico N° 3:

Conocer los alcances de los proyectos de ley presentados durante el año 2021 respecto a la regulación de los derechos laborales de los prestadores de servicios pertenecientes a las plataformas digitales de reparto, mensajería o movilidad.

Pregunta N° 18: En el transcurso del presente año se han presentado ante el Congreso del Perú dos (02) proyectos de ley que han propuesto regular las actividades de las plataformas digitales, ¿conoce algunos de ellos?

Opinión de abogados expertos en Derecho Laboral:

Sujeto participante	Respuesta
Andrea Hermoza Peralta	<p>Sí, conozco ambos. De hecho, he tenido la oportunidad de conversar con la congresista Susel Paredes, que presentó el Proyecto Ley N° 018-2021-CR, cuando se encontraba realizando una búsqueda de opiniones a especialistas en el tema para fortalecer su pensamiento crítico. Me parece que el proyecto promueve un ideal excelente; sin embargo, se ha probado en años anteriores, con pasadas propuestas legislativas, que dichas intenciones son difíciles de lograr. Ha sucedido que cuando se ha querido notificar a la plataforma digital con respecto a un tema en específico esta desaparecía de la dirección, del radio urbano y poder ubicarlos, nuevamente, resultaba muy difícil. Entonces, esa tarea es un poco complicada por lo que creo que deberíamos irnos por algo sumamente realista, que la norma pueda exigir. Yo creo que los proyectos de ley deben i) buscar el pago de impuestos, ii) establecer que los cambios sean progresivos y iii) ordenar contar sí o sí con la protección del trabajador. Lamentablemente cada 10 minutos sucede un accidente de tránsito, lugar en el que se desenvuelven los prestadores de servicio de plataformas digitales,</p>

	<p>entonces veo sumamente necesario que se les conceda un seguro contra accidentes y se regule el tema de los equipos de protección personal que deberían ser brindados por el empleador; artículos como rodilleras, cascos, absolutamente todo.</p> <p>El Derecho no es estático, sino parte en constante transformación, debido a los diferentes cambios sociales, por ende, yo considero que los proyectos de ley de la congresista Paredes y del Sr. Oseda (Proyecto de Ley N° 7567-2020-CR) soy muy buenos y generan negociaciones.</p>
Jaime Daniel Moro Rettis	Lamentablemente no los he revisado.
Luis Martín Bravo Senmache	Conozco el Proyecto de Ley de la congresista Susel Paredes Pique, el de Daniel Oseda Yucra lo he revisado, pero no lo recuerdo en este momento.
Miguel Ángel Diaz Cañote	<p>El proyecto de Ley n.º 7567/2020-CR establece los derechos laborales de los trabajadores que prestan servicios de reparto y distribución de bienes, bajo el régimen general laboral de la actividad privada, TUO del Decreto Legislativo n.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo n.º 003-97-TR; estableciéndose condiciones laborales mínimas para la atención de salud, accidentes, se les reconoce el 80% o más del costo económico que paga el usuario final por el servicio, equipamiento de protección personal adecuada a la función realizada, el pago de utilidades anuales y demás beneficios del régimen laboral de la actividad privada. Finalmente, sobre el proyecto de Ley n.º 018-2021-CR, se tiene que dicho proyecto reconoce beneficios laborales a los trabajadores que realizan el servicio de reparto, mensajería y movilidad por medio de plataformas digitales, para</p>

	<p>aquellos que presten servicios en una jornada laboral no menor de 4 horas diarias o 20 horas semanales, dichos beneficios son: se les reconoce el derecho a horas extras y jornada nocturna, tendrían derecho aun seguro para cubrir contingencias de accidentes personales, invalidez temporal, total y permanente, responsabilidad civil por daños ante terceros y muerte; seguro de salud; entrega de materiales de protección personal; protección frente a actos de hostigamiento sexual y/o discriminación; de asociación; siendo que su remuneración estaría fijada teniendo en cuenta las tarifas ofrecidas por las plataformas en base a parámetros de kilometraje, tiempo de espera, precio base y bono.</p>
Pablo Daniel Quiroz Cubillas	<p>Entiendo que se han presentaron dos proyectos de ley que buscan asignarles derechos y beneficios, ya que durante la pandemia se han manifestado suficientes razones para promover estas legislaciones. Con el incremento de los delivery aumentaron también los accidentes de tránsito, evidenciando la falta de protección con la que estos cuentan. Lamentablemente, hasta ahora hay un debate sobre si se debiesen regularlos o no. Para mí es importantísimo analizar la subordinación.</p>
Eduardo Beltrán Ponce	<p>El proyecto del Sr. Daniel Oseda Yucra en teoría es más razonable y, de la Sra. Susel Paredes, me parece inviable porque está proponiendo prácticamente un "mini 728" para ellos, lo cual no tiene sentido.</p>

Opinión de fiscalizadores laborales:

Sujeto participante	Respuesta
---------------------	-----------

Francisco De Asís Santibáñez Marcos	Sí los he revisado ambos proyectos de ley.
Katherine Yordany Gonzales Távora	Sí, ambos proyectos de ley.
Pablo Cesar Cruz Álvarez	Sabía de su existencia, pero no los había leído.
Josué Chávez Retiz	<p>Tengo entendido que actualmente se encuentra en discusión en la Comisión de Trabajo el de la congresista Susel Paredes. Este proyecto puede generar conflictos internos por la ecuación del reconocimiento o no. Claro está que cada congresista tiene su punto de vista en cuanto a las implicancias, enfoque y alineamiento de pensamiento. Yo considero que otorgar derechos laborales a quien no los tiene es positivo, siempre y cuando se pueda verificar fehacientemente la actividad, a través de un estudio y que este estudio contemple a todos los involucrados y sobre todo el tema de la seguridad social.</p> <p>Además, está el tema del porcentaje limitativo, teniendo en cuenta que la mayoría de los prestadores de servicios de estas plataformas digitales son de nacionalidad extranjera, se tendría que someter a los porcentajes limitativos de contratación, lo cual sería perjudicial.</p> <p>Yo pienso que se debe hacer un estudio técnico y concienzudo que tenga las opiniones de todos los profesionales de todas las materias. De igual manera se debe realizar una especie de arreglos y modificaciones a la norma para que no tenga ningún tipo de atisbo de ilegalidad.</p>

Pregunta N° 19: En relación a la pregunta anterior ¿cuál de los proyectos de ley considera usted el más adecuado? ¿Por qué? En caso no conozca ningún

proyecto de ley, ¿qué derechos laborales cree usted que son los más apremiantes de regular?

Opinión de abogados expertos en Derecho Laboral:

Sujeto participante	Respuesta
Andrea Hermoza Peralta	Paredes, se ha trabajado con un equipo que ha estudiado el caso conscientemente y desde hace mucho. Esa propuesta cuenta con mayores datos reales de lo que ha venido sucediendo hasta la fecha en las plataformas digitales, tienen un estudio muy específico en donde ellos mismos han tomado la decisión de verificar estadísticas, cuentan con mayor casuística y por eso considero que esta propuesta tiene mayor soporte social.
Jaime Daniel Moro Rettis	Definitivamente el de los sistemas previsionales porque aseguran en mínimo de ingresos para la después jubilación y, el seguro asistencial de salud.
Luis Martín Bravo Senmache	Me gusta la congresista Susel Paredes siempre este abierta al diálogo, en lo personal no soy partidario de que exista ley sobre la materia. Una norma como esta debe construirse en base a un consenso entre el trabajador, el empresario y el estado. En dicho dialogo vamos a encontrar intereses divididos, para ello el estado debe ponderar los intereses de acuerdo a los intereses que busque. Una norma como esta es una norma muy delicada debido al público joven al que se dirige.
Miguel Ángel Diaz Cañote	El segundo proyecto, el signado con el N° 018-2021 nos parece más adecuado y completo, que el proyecto de ley N° 7567-2020-CR.

<p>Pablo Daniel Quiroz Cubillas</p>	<p>El tema de la protección tanto en salud como seguridad social es lo principal. Un prestador de servicio que está protegido en la salud es un gran ahorro. En cambio, un prestador de servicio ganando un sueldo mínimo no va a poder atenderse con facilidad. Por ese motivo, si este contara con su seguridad social esto generaría un gran aporte en la atención. En cuanto a compensación por tiempo de servicios, vacaciones, gratificaciones y horas extras yo ubicaría a las horas extras dentro de un concepto de importancia y dejaría a las CTS para después ya que es algo que no van a usar de manera inmediata.</p> <p>Si bien es cierto, hoy en día se ha desnaturalizado la esencia de la CTS al permitirse retirarla antes de tiempo, mientras que nuestros estudios iniciales de Derecho laboral nos dicen que la CTS solo se podía retirar posterior al tiempo laborado en dicha empresa, ahora en la práctica se puede retirar cuando aún uno se encuentra laborando en la empresa. Si bien, no tenemos un seguro de desempleo, la CTS viene a suplir este seguro de desempleo.</p> <p>Como necesidad urgente de protección, considero que la protección de la seguridad tanto en salud como en pensiones es fundamental, cuando uno ya es mayor viene la necesidad de tener un ingreso fijo mensual mínimo para poder cubrir algunos gastos de los últimos años.</p>
<p>Eduardo Beltrán Ponce</p>	<p>Ninguno de los dos. Pero si tengo que escoger uno, sería el del congresista Daniel Osea Yucra: Solicita derechos mínimos como un seguro, porcentaje de ganancia y el pago una (1) UIT por</p>

	mantenimiento del vehículo, que resulta más razonable.
--	--

Opinión de fiscalizadores laborales:

Sujeto participante	Respuesta
Francisco De Asis Santibáñez Marcos	<p>De los 2 señalados, me parece que ambos tienen pros y contras.</p> <p>El Proyecto Ley 7567-2020-CR tiene la ventaja que sí establece que las plataformas digitales deben estar registradas e identificadas, y resaltan la relación laboral de dependencia que debe darse. La desventaja es que prevé algunos beneficios redundantes (seguro social, utilidades), y no incide en la naturaleza de las labores de los repartidores.</p> <p>El proyecto Ley 018-2021-CR se refiere a Titulares de plataformas digitales, aunque no inciden en la identificación de los mismos, menos en un registro. Sí es bueno que regule la importancia de la organización del trabajo a cargo de la plataforma digital (factor clave para determinar la subordinación) y los servicios por cuenta ajena de los repartidores. La contra es que, pese a que este proyecto sí incide en la naturaleza de la subordinación de los servicios de los repartidores, prevé una serie de beneficios laborales propios del régimen general, sin explicar la adecuación debida, como por ej. Cuando señala que tienen derecho al sobretiempo o sobretasa por trabajo nocturno, sin sustentar cómo se podría llevar el registro de asistencia.</p>
Katherine Yordany Gonzales Távara	<p>El primer proyecto de ley propuesto, se encuentra enfocado en las condiciones mínimas laborales para los trabajadores que prestan servicios de reparto o movilidad mediante plataforma digital, al trabajador se le otorgaría el derecho de</p>

	<p>exigir a su empleador un seguro de atención de salud, un porcentaje que corresponde al servicio que paga el usuario que no puede ser menor al 90%, un pago anual de UIT por concepto de gastos de mantenimiento, revisión técnicas, equipamiento de personal, pago de contratos de seguro de accidentes, entre otros.</p> <p>El segundo proyecto de ley presentado por Susel Paredes Piqué propone el reconocimiento de beneficios laborales a los trabajadores que realizan el servicio de reparto, mensajería, movilidad a través de plataformas digitales, que gestionan el servicio por medio de aplicativos móviles.</p> <p>Considero que el segundo proyecto de ley es el más adecuado debido a que hace referencia sobre el vínculo laboral y los indicios de laboralidad, necesarios en primer lugar para determinar la existencia de encubierta de una relación laboral, para posteriormente reconocer los derechos laborales existentes y encubierto de una falsa autonomía empresarial. Además, referido proyecto ha valorado la seguridad y salud en el trabajo, así como la libertad de asociación, importantes en un estado de derecho.</p>
<p>Pablo Cesar Cruz Álvarez</p>	<p>El proyecto de ley N° 018-2021-CR es el más adecuado ya que abarca a los servicios de reparto, mensajería y de movilidad, siendo que además de los derechos laborales generales, establece ciertas normas en particular como un registro y acreditación de trabajadores, contratación de seguros con determinadas coberturas, entregar equipo de protección personal.</p>
<p>Josué Chávez Retiz</p>	<p>Yo creo que el proyecto de Susel Paredes sería un proyecto interesante que puede ser mejorado, escuchando a todas las partes involucradas y no</p>

tomando posición de antemano. Más que nada se debería hacer un estudio técnico, sentarse a conversar al respecto y delimitar los aspectos que no se encuentran actualmente, como el tema de la cantidad de trabajadores, los porcentajes limitativos, la seguridad social y demás. Estos son aspectos que quizás no se han previsto en los proyectos normativos, pero son muy importantes porque de cierta forma pueden afectar a la parte más débil en este caso es el trabajador.

4.2. Descripción de análisis documental

Para el análisis documental hemos hecho uso de algunas fuentes escritas con la intención de resolver nuestros objetivos.

Resultados respecto al Objetivo General:

Explorar la consecuencia jurídica de reconocer los Derechos Laborales de los prestadores de servicios pertenecientes a las plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad en el ordenamiento jurídico de Perú durante el año 2021.

La Asociación de Emprendedores Digitales del Perú (ASEDI), a través de su perfil de LinkedIn, el día 13 de noviembre de 2021 realizó un pronunciamiento respecto a las consecuencias de aprobar el Proyecto de Ley N° 018-2021-CR que tiene como objetivo principal reconocer Derechos laborales a los prestadores de servicios de

plataformas digitales. En dicho pronunciamiento a la opinión pública manifestaban lo siguiente:

“(...) En definitiva, la actual propuesta:

- i. Distorsiona el modelo de economía colaborativa al enmarcar esta actividad en modelos de negocio del pasado.*
- ii. Propicia que se reduzca el número de operaciones basado en el número fijo de repartidores que sean incluidos en planillas.*
- iii. No permite a los repartidores beneficiarse de los picos de demanda existentes ni generar ingresos adicionales para sus familias.*
- iv. Le quita autonomía al conductor para elegir con quién y cuándo trabajar.*
- v. Genera sobre costos propios de modelos no tecnológicos que serán trasladados al usuario final quien finalmente se verá perjudicado.*
- vi. Genera un mecanismo perverso de ineficiencia, ya que reduce el incentivo para los miembros de la flota y por lo tanto pone en riesgo su productividad.*
- vii. Resta potencial de desarrollo de nuevas verticales y limita la activación o desactivación de servicios temporales o a prueba.*
- viii. No considera que los repartidores no tienen el mismo comportamiento de conexión ni toma en cuenta que muchos conductores se conectan en sus ratos libres y no es su principal fuente de ingresos (...).”*

De otro lado una publicación realizada por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), perteneciente a la Organización de las Naciones Unidas, elaborado por José García y Katherine Javier en el 2020, expresa que:

“La indefinición del estatus laboral a la que se ven sujetos los trabajadores de plataforma, los coloca en una posición desfavorable para exigir sus derechos. Una práctica que ha sido denunciada en distintos países es la clasificación errónea, y a veces deliberada, de trabajadores como contratistas independientes (OCDE, 2018). La realidad de las plataformas de trabajo digital es compleja, puesto que con la migración de relaciones laborales de un esquema ‘empleado-empleador’ a una relación triangular ‘Trabajador-Plataforma-Cliente’, los contratos laborales han sido reemplazados por acuerdos comerciales temporales. Esto deja a muchos trabajadores en una ‘zona gris’, sobre todo a aquellos financieramente dependientes de una sola entidad, convirtiéndolos en un grupo especialmente vulnerable dentro de la fuerza de trabajo (Dieuaide & Azaïs, 2020; Madariaga et al., 2019)”.

Análisis del tema:

En ambos documentos se refleja la preocupación de dos sectores respecto a la regulación normativa de las plataformas digitales. Por un lado, se brinda de manera clara las consecuencias negativas que podría ocasionar reconocer Derechos laborales a los prestadores de servicios de plataformas digitales y por el otro lado,

se plantean situaciones que merecen atención normativa con el objetivo de no seguir promoviendo conductas injustas para una parte de la relación contractual que envuelve a las plataformas digitales, los usuarios y los prestadores de servicios.

Resultados respecto al Objetivo Especifico N° 1:

Conocer el contexto jurídico nacional en el que se desenvuelven los servicios prestados a través de las plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad.

Consideraciones generales:

Los servicios prestados a través de las plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad no cuentan con un marco normativo que regule su desenvolvimiento. Sin embargo, durante la pandemia del Covid-19 se emitieron algunas normas, de duración temporal, que afectó a los servicios de delivery prestados a través de plataformas digitales.

El día 23 de mayo de 2020 el Ministerio de la Producción emitió la Resolución Ministerial N° 163-2020-PRODUCE, en el cual se aprueba el Protocolo Sanitario de Operación ante la COVID-19 del Sector Producción para el inicio de las actividades de la Fase 1 en materia de servicio de entrega a domicilio por terceros para las

actividades de restaurantes y afines y comercio electrónico de bienes para el hogar y afines. En el anexo de la norma, que contiene el protocolo, se regula lo siguiente:

“V. AMBITO DE APLICACION

El presente protocolo es de aplicación para la vigilancia de salud de los repartidores independientes de las diferentes plataformas digitales o aplicativos de delivery, y las que operan servicios complementarios al mismo.

(...)

Medidas de protección personal aplicadas al repartidor independiente

Previo al ingreso a un comercio aliado:

- Evitar aglomeraciones.*
- Estacionar el vehículo respetando señalizaciones y distancias.*
- Tomar lugar según orden de llegada, respetando los espacios y distancias, avanzando según amerite.*
- Medición de su temperatura corporal.*

Al Ingresar a un comercio aliado.

- Proceder a lavar y desinfectar sus manos.*
- Retirar producto y proceder directamente a la entrega de este.*

(...)

Cada aplicativo exigirá a los comercios aliados la marcación de áreas y el cumplimiento mediante sus canales de comunicación internos.

1. *Toma de temperatura y verificación de equipos de protección personal: Los comercios aliados deberán tener personal ubicado en la entrada del establecimiento, responsable de la toma de temperatura de los repartidores independientes. El nivel de temperatura deberá estar por debajo de 38°C. Adicional a esto, se deberá verificar el uso de los equipos de protección personal: mascarilla, guantes y alcohol gel. Ambas variables son restrictivas para determinar el ingreso al punto de recojo.*
2. *Zona de limpieza de manos: Cada comercio aliado debe tener disponible un espacio para lavado de manos. Deben de asegurarse que cada repartidor independiente haya aplicado el uso de alcohol gel de manos antes de recibir el pedido con el fin de garantizar la higiene previo a la entrega.*
3. *Empaque seguro: El comercio aliado será responsable de aplicar adhesivos para asegurar el sellado de los empaques de los pedidos que se entregarán a los repartidores independientes con el fin de garantizar que los productos no queden expuestos a ningún contacto antes de llegar al usuario final. Se debe contemplar usar doble bolsa o inclusive bolsa de seguridad para aislar los productos.*
4. *Superficie limpia: Cada comercio aliado será responsable de realizar una limpieza frecuente del mostrador y/o de la superficie de entrega de pedidos a los repartidores independientes.*

5. *Entrega sin contacto: Cada comercio aliado debe implementar un proceso para la entrega de pedidos sin contacto entre el personal de tienda y el repartidor Independiente. Se debe habilitar una zona para dejar el pedido a efectos que el repartidor lo recoja. Se debe garantizar que cada Repartidor Independiente mantenga a una distancia mínima de dos (2) metros.*

(...)

(ii) Mochila para la prestación del servicio de delivery.

El Repartidor Independiente deberá aplicar un líquido desinfectante en el interior y exterior de la mochila, antes y después de la entrega de cada pedido.

La mochila debe ser utilizada exclusivamente para este fin. Debe estar limpio (sin polvo, tierra, insectos, restos de empaques, restos de alimentos, entre otros). Se debe aplicar métodos de limpieza periódicamente.

Esta desinfección la realizará el repartidor antes y después de realizar cada pedido.

El cierre del contenedor o caja debe asegurar el aislamiento del alimento del exterior a fin de prevenir la contaminación cruzada.

(...)

f) Medidas de Protección Personal aplicable a la entrega del pedido al usuario/consumidor:

Entrega sin contacto:

- *El repartidor independiente debe estar provisto de un desinfectante de manos, que debe utilizar antes de retirar el producto de la mochila; y, al entregarlo al usuario/consumidor, debe mantener una distancia de al menos un (01) metro.*
- *El repartidor independiente debe contactarse con el usuario final, para acordar dónde dejará el pedido, con el fin de que no haya contacto directo entre el repartidor y el consumidor final.*
- *El usuario al recibir el empaque, procede a desinfectarlo antes de retirar el envase con el alimento.*

g) Medidas de Vigilancia Permanente relacionadas a la Operación

Durante la operación, se pondrá a disposición un canal de comunicación disponible tanto para (i) Repartidores Independientes, (ii) Usuarios/Consumidores y (iii) Comercios Aliados.

A través de este canal se podrá:

- *Reportar casos de incumplimiento de los protocolos de higiene y seguridad por parte de los repartidores independientes, comercios aliados y usuarios/consumidores. Si se notifica y comprueba que uno o varios actores están faltando al presente Protocolo, un agente se comunicará con ellos para tomar las acciones de corrección correspondientes.*
- *Realizar consultas y/o reportes pertinentes.*
- *Reportar incidencias correspondientes al COVID-19.*

Así mismo, los aplicativos contarán con supervisores de campo que serán responsables de circular por la vía pública, vigilando el adecuado uso de los implementos de seguridad y el cumplimiento del presente Protocolo”.

Por otro lado, el Decreto Supremo N° 184-2020-PCM, publicado el día 30 de noviembre de 2020, sobre el permiso de circulación de las unidades motorizadas para el servicio de delivery, durante la inmovilización social obligatoria regulaba lo siguiente:

“Artículo 8.- Limitación al ejercicio del derecho a la libertad de tránsito de las personas

8.1 Durante la vigencia del Estado de Emergencia Nacional, se dispone la inmovilización social obligatoria de todas las personas en sus domicilios desde las 00:00 horas hasta las 04:00 horas, de lunes a domingo a nivel nacional.

Durante la inmovilización social obligatoria, se exceptúa el personal estrictamente necesario que participa en la prestación de los servicios de abastecimiento de alimentos, salud, medicinas, servicios financieros, servicio de restaurante para entrega a domicilio (delivery), la continuidad de los servicios de agua, saneamiento, energía eléctrica, gas, combustibles, telecomunicaciones y actividades conexas, limpieza y recojo de residuos sólidos, servicios funerarios, transporte de carga y mercancías y actividades conexas, actividades relacionadas con la reanudación de actividades

económicas, transporte de caudales, esto último según lo estipulado por el Ministerio de Transportes y Comunicaciones. Durante la inmovilización social obligatoria se permite que las farmacias y boticas puedan brindar atención de acuerdo a la norma de la materia”.

Análisis del tema:

En ambas fuentes documentales se estipulan diferentes medidas dirigidas al sobreguarda de la salud de las personas durante la pandemia de la Covid-19, en el que se reguló, por primera vez, el despliegue de las plataformas digitales para la continuidad de su funcionamiento debido a su incremento de su necesidad. Se plantearon medidas que en su mayoría de casos fueron cumplidas, pero no se definieron las entidades que contaban con la competencia para realizar actividades de supervisión y/o fiscalización.

El contexto jurídico nacional en el que han venido operando las plataformas digitales era casi inexistente hasta antes de la pandemia y fue a raíz de esta que, por necesidad y un bienestar público en general, el Estado emitió normas para regularlas. Asimismo, eran las aplicaciones los encargados de hacer cumplir, sobre los prestadores de servicio, las disposiciones legales.

Resultados respecto al Objetivo Especifico N° 2:

Explorar las ventajas y desventajas jurídicas de reconocer Derechos Laborales para las personas que prestan servicios a través de plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad.

Consideraciones generales:

A continuación, para nuestro objetivo específico N°2 mostraremos, mediante el presente análisis documental, algunas ventajas y desventajas de los servicios prestados a través de las plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad.

A través, de una nota periodística, de fecha 10 de noviembre de 2021, del diario GESTIÓN.COM, se recogió la siguiente información respecto al Proyecto de Ley N°018-2021-CR presentado por la congresista Susel Paredes sobre el reconocimiento de derechos laborales a los prestadores de servicios de plataformas digitales:

“Jaime Dupuy, gerente de asuntos legales y regulatorios de ComexPerú, señaló que el proyecto de ley no es consistente con lo que significa una relación laboral, y que no se tomó en cuenta las opiniones de las empresas y trabajadores involucrados. Mencionó que lo que traería esta ley es poner barreras a las plataformas de ampliar sus operaciones con nuevos socios conductores o repartidores, los cuales ven a estas

(plataformas) como un intermediario para llegar a más clientes. Por el lado de los establecimientos, una posible menor oferta de estos servicios ocasionaría un impacto en costos respecto a la entrega de sus productos”. (Diario Gestión, 2021)

Asimismo, en la nota periodística Jaime Dupuy expresó lo siguiente:

“Si en un momento dado se les exige a las plataformas que pasen a todos estos trabajadores a planilla, el modelo sería insostenible. En el caso de España hace poco se aprobó una ley, que establecía un vínculo laboral similar, esto trajo consigo un movimiento en contra de los trabajadores independientes y ya una de las empresas más grandes se ha retirado del mercado, mientras que las otras han variado su modelo de negocio que redujeron operaciones y personas”. (Diario Gestión, 2021)

Del mismo modo, de una publicación de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), perteneciente a la Organización de las Naciones Unidas, realizado por José García y Katherine Javier en el 2020, se desprende lo siguiente:

“La economía de plataformas ha traído consigo tanto ventajas como desventajas para la sociedad. Para los consumidores y empresas ha significado una mayor accesibilidad, flexibilidad y asequibilidad a ciertos

servicios, debido a una vinculación más eficiente entre oferentes y demandantes. Para el caso de los trabajadores, las plataformas digitales han contribuido a reducir el desempleo y el subempleo, generar oportunidades de trabajo flexible, y aumentar los ingresos de ciertos segmentos de la población.

(...)

Para los trabajadores, la ausencia de regulaciones supone una amenaza para la adecuada protección de sus derechos. La prevalencia de una relación triangular “Trabajador-Plataforma-Cliente”, en vez de un esquema contractual “empleado-empleador”, ha colocado a los trabajadores de plataforma en una zona de indefensión y vulnerabilidad. Esta modalidad de trabajo los deja sin las salvaguardas comunes disponibles para un empleado tradicional, tales como la garantía de un salario mínimo, la definición de un horario laboral, el derecho a la actividad sindical, el disfrute de vacaciones, las protecciones de la seguridad social, entre otros.

Estos desafíos han evidenciado la necesidad de actualizar las instituciones y marcos normativos que regulan los trabajos de plataformas”.

Análisis del tema:

En las fuentes documentales podemos encontrar distintas posturas sobre las ventajas y desventajas acerca del otorgamiento de derechos laborales para los prestadores de servicios de plataformas digitales.

De la opinión realizada por Jaime Dupuy, en el diario Gestión, se observa que regular las actividades de las plataformas digitales generarían barreras que limitarían la oferta de empleo para más socios, conductores o repartidores además de un aumento de costos en los servicios que estos brindan, los cuales finalmente serían asumidos por el consumidor.

Por otro lado, del estudio realizado por José García y Katherine Javier para la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), se desprende que reconocer derechos laborales a los prestadores de servicios de plataformas digitales atendería temas como su indefensión y vulnerabilidad ante la inexistencia de garantías mínimas para el desarrollo de su trabajo como la falta de un salario mínimo, la definición de un horario laboral, el derecho a la actividad sindical, el disfrute de vacaciones, las protecciones de la seguridad social, entre otros.

Resultados respecto al Objetivo Especifico N° 3:

Conocer los alcances de los proyectos de ley presentados durante el año 2021 respecto a la regulación de los derechos laborales de los prestadores de servicios pertenecientes a las plataformas digitales de reparto, mensajería o movilidad.
--

Consideraciones generales:

Para nuestro objetivo específico N°3 mostraremos, mediante el presente análisis documental, revisaremos el proyecto de Ley N° 018-2021-CR, por parte de la congresista Susel Paredes Pique y el proyecto de Ley N° 7567-2020-CR, por parte del congresista Daniel Oseda Yucra. En los cuales ambos congresistas buscan regular los servicios prestados a través de las plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad.

El 12 de agosto de 2021, se recibió en el congreso de la república el proyecto de ley N° 018-2021-CR por parte de la congresista Susel Paredes, el cual busca reconocer beneficios laborales a los trabajadores que realizan el servicio de reparto, mensajería y movilidad por medio de plataformas digitales. En el proyecto de ley se regula lo siguiente.

“Artículo 1º.- Objeto de la ley

El objeto de la ley es reconocer beneficios laborales para las personas que realizan el servicio de reparto, mensajería y movilidad, a través de plataformas digitales que gestionan el servicio por medio de aplicativos móviles y que se registran como personas jurídicas en territorio nacional.

Artículo 2º.- Finalidad de la ley

La presente ley tiene por finalidad establecer la categoría de trabajador/ora a todas las personas que realizan el servicio descrito en el artículo 1º y que mantienen una relación de subordinación y dependencia a cambio de una retribución económica.

Artículo 3º.- Ámbito de aplicación

La presente ley es aplicable y de obligatorio cumplimiento para todas las plataformas digitales que ofrecen el servicio de reparto, mensajería y movilidad a través aplicativos tecnológicos móviles, en todo el territorio nacional.

Artículo 5º.- Régimen laboral

Las/los trabajadoras/ores a los que se refiere el artículo 2º de la presente ley que cumplan con la jornada laboral mínima mencionada se encuentran comprendidos en el régimen laboral de la actividad privada, correspondiéndoles además las particularidades de la presente ley.

Artículo 6º.- Jornada laboral, horario de trabajo, tiempo extra y jornada nocturna

Las/los trabajadoras/ores a los que se refiere el artículo 2º de la presente ley se encuentran vinculados mediante una relación de carácter intermitente de trabajo, de plazo indeterminado y de naturaleza discontinua, los cuales se registran, controlan y verifican a través de los procedimientos establecidos por la plataforma digital y desde la cuenta administrada por las/los trabajadoras/ores.

La jornada laboral no puede exceder las 8 horas diarias o 48 horas semanales, de manera que las/los trabajadoras/ores tengan jornadas de descanso de 30 minutos.

Toda labor que supere el límite de horas máximo será contemplada como tiempo extra y será remunerado como tal.

Las/los trabajadoras/ores que laboren menos de 4 horas diarias o 20 horas semanales estarán sujetos a lo establecido en el artículo 4º del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral v/a el Decreto Supremo N° 003-97-TR y normas adyacentes.

Para las/los trabajadoras/ores con horarios que involucren una jornada nocturna, se le serán aplicables los previsto en el Decreto Supremo N° 007-2002-TR, el Texto Único Ordenado del DL N° 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en sobre tiempo, modificado por la Ley N° 27671 y normas adyacentes.

La reasignación o rechazo del cumplimiento de una tarea en horario nocturno o en un determinado lugar, no afectará la valoración ni el estatus laboral de las/los trabajadoras/ores de plataformas digitales que realizan el servicio de reparto, mensajería y movilidad.

Artículo 7º.- Contrato de trabajo

La celebración de un contrato entre el titular de la plataforma digital y el trabajador/ora, establece la obligación recíproca de consignar la siguiente información:

- *Fecha de inicio del contrato.*
- *Datos del trabajador/ora y de la plataforma digital.*
- *Tipo de contrato que se celebra y obligaciones entre las partes.*

- *Remuneración: se fijará teniendo en cuenta las tarifas ofrecidas por las plataformas en base a parámetros de kilometraje, tiempo de espera, precio base y bono.*
- *Plazo de vigencia.*
- *Duración de la jornada laboral.*
- *Causales de resolución de contrato.*
- *Lugar de trabajo.*

El/la titular de la plataforma digital está obligado/a de enviar vía correo electrónico, dentro de los 3 días hábiles un ejemplar del contrato en mención.

Artículo 8º.- Registro y acreditación de las/los trabajadoras/ores

El/la titular de la plataforma digital tiene la obligación de contar con un registro vigente de las/los trabajadoras/ores de plataformas digitales que realizan el servicio de reparto, mensajería y movilidad, consignando adecuadamente sus datos de identificación, permitiendo la accesibilidad de estos a la Autoridad del Trabajo, sus instancias de fiscalización e inspección laboral, así como a las autoridades policiales y judiciales si lo solicitan y ameritan.

Artículo 9º.- Contratación de seguro para las/los trabajadores/oras de plataformas digitales

El/la titular de la plataforma digital debe contratar a favor de los/as trabajadores/as de como mínimo, los seguros que cubran las siguientes contingencias:

- a. *accidentes personales;*
- b. *invalidez temporal;*
- c. *invalidez total y permanente;*
- d. *responsabilidad civil por daños ante terceros; y*
- e. *muerte.*

El costo de la contratación de los seguros antes indicados es asumido íntegramente por el titular de la plataforma digital y no puede ser trasladado al/la trabajador/a de los servicios.

La cobertura del seguro contra accidentes personales debe incluir todo tipo de accidente que pueda ocurrir durante el íntegro de la actividad desplegada, desde que el/la trabajador/a que realiza el servicio de reparto, mensajería y movilidad vía plataforma digital acepta el pedido, se traslada hacia el punto de recojo, sale hacia el punto de entrega y hasta que finalice la tarea asignada.

La obligación de contratar los seguros indicados en el presente artículo es independiente de otros seguros que, de manera facultativa, adquiera o haya adquirido el/la trabajador/ora de la plataforma digital por las mismas contingencias.

Los/las trabajadores/oras de las plataformas digitales que realizan el servicio de reparto, mensajería y movilidad deberán contar con los beneficios de ley contemplados en su modalidad de contrato que garanticen el desarrollo óptimo de su jornada laboral.

Asimismo, las plataformas digitales que brindan el servicio de reparto, mensajería y movilidad deberán disponer de un seguro de daños, reparación y/o reposición para los implementos con los que disponen los/as trabajadores/oras dichas actividades.

Artículo 10º.- Seguro de salud

A efectos de estar activo en la plataforma digital, los/las trabajadores/oras de las plataformas digitales que realizan el servicio de reparto, mensajería y movilidad deben contar con un seguro de salud.

El/la titular de la plataforma digital tiene la responsabilidad de verificar que el/la trabajador/a de servicios cuenta con dicho seguro de salud vigente.

Artículo 11º.- Materiales de protección personal

El/la titular de la plataforma digital tiene la obligación de entregar a los/las trabajadores/oras de las plataformas digitales que realizan el servicio de reparto, mensajería y movilidad, los materiales de protección personal que correspondan a la naturaleza de las actividades que ejecutan, para el desempeño de dichas actividades en condiciones seguras y saludables.

El/la titular de la plataforma digital tiene a su cargo la revisión y renovación periódica de los materiales de protección personal para garantizar su funcionamiento óptimo, en especial, los concernientes a bioseguridad (mascarillas, gel, alcohol, protectores faciales, entre otros), considerados por la Emergencia Nacional producto de la pandemia por el COVID-19.

Artículo 12º.- Protección frente a actos de hostigamiento sexual y/o discriminación

El titular de la plataforma digital debe contar con un sistema de quejas y denuncias que debe ser puesto a disposición de las/los trabajadoras/ores de plataformas digitales que realizan el servicio de reparto, mensajería y movilidad, a fin de garantizar la seguridad en la prestación de sus servicios frente a posibles actos de hostigamiento sexual y/o discriminación por parte del cliente y/o consumidor.

La existencia del sistema de quejas y denuncias y su funcionamiento debe ser difundido por el/la titular de la plataforma digital a las/los trabajadoras/ores de plataformas digitales que realizan el servicio de reparto, mensajería y movilidad, así como a los clientes y/o consumidores.

El/la titular de la plataforma digital debe garantizar que las quejas y denuncias presentadas por las/los trabajadoras/ores sobre casos de hostigamiento sexual y/o discriminación no tengan repercusiones ni afecten su calificación, evaluación, retribución ni comisiones y por el contrario, permita establecer mecanismos de prevención y sensibilización ante estas situaciones. Para ello podrá contar con la participación del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y otras entidades competentes.

Artículo 13º.- Respeto a la libertad de asociación

Se prohíbe cualquier acto de discriminación o de hostilidad por parte del titular de la plataforma digital frente al ejercicio de la libertad de asociación las/los trabajadoras/ores de plataformas digitales que realizan el servicio de reparto, mensajería y movilidad.

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en coordinación con las autoridades regionales competentes, promueve, difunde y garantiza el ejercicio de la libertad de asociación de las/los trabajadoras/ores de plataformas digitales que realizan el servicio de reparto, mensajería y movilidad; y fomenta espacios de diálogo entre las/os titulares de las plataformas digitales y las/los trabajadores de servicios de éstas.

Artículo 14º.- Colaboración inmediata ante denuncias de agresiones y violencia por parte de usuarias/os

Ante la realización de una denuncia por hechos como agresión física, verbal, sexual y actos de violencia cometidos en el marco de la prestación del servicio de movilidad y reparto de parte de los/las trabajadores/oras de la plataforma digital, el o la titular de éstas deberá remitir en un plazo máximo de 4 horas la siguiente información, a las/los usuarias/os afectados y a las autoridades competentes:

- *Nombre y apellido del conductor y/o repartidor registrado.*
- *Número de documento de identidad u otro documento de identificación personal. Número de licencia de conducir.*
- *Teléfono o correo electrónico del conductor y/o repartidor.*

El/la titular de la plataforma digital tiene la responsabilidad de estar sujeta a las, responsabilidades correspondientes de no facilitar dicha información.

Artículo 15º.- Emisión de constancias de trabajo

El/la titular de la plataforma digital se encuentra obligado a emitir, la solicitud de las/los trabajadoras/ores de plataformas digitales que realizan el servicio

de reparto, mensajería y movilidad, constancias de trabajo que permitan acreditar su experiencia y el tiempo de desarrollo de la actividad realizada.

Artículo 16º.- Protección y garantía al/la consumidor/ora

Las plataformas digitales están obligadas a brindar un servicio idóneo que respete las normas de protección al consumidor, establecido en los artículos 19º y 20º de la Ley N° 29571, Código de Protección y Defensa del Consumidor. Así mismo el artículo 65º de la Constitución Política del Perú prescribe que el Estado defiende el interés de los consumidores garantizando el derecho a la información sobre los bienes y servicios que se encuentran a su disposición en el mercado y vela por la protección de su salud y seguridad. Las plataformas digitales no están ajenas a esta disposición.

Artículo 17º.- Sobre la Fiscalización Laboral

Se recomienda que la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL elabore un protocolo ad hoc para la fiscalización de los trabajos brindados a través de las plataformas digitales mencionadas, ello reforzará la capacidad del cuerpo inspectivo de trabajo, a fin de que en el marco de su labor de fiscalización tengan en cuenta los nuevos modelos de negocios y las nuevas manifestaciones de indicios de laboralidad descritos en la presente ley”.

Por otro lado, tenemos que el 22 de abril de 2021, se recibió en el Congreso de la República el proyecto de ley N° 7567-2020-CR por parte del congresista Daniel

Oседа Yucra, el cual busca garantizar condiciones mínimas laborales para los trabajadores que prestan servicios de reparto o movilidad mediante plataforma digital. En el proyecto de ley se regula lo siguiente:

“Artículo 1. Objeto de la ley

El objeto de la presente ley es reconocer condiciones mínimas laborales para los trabajadores que cumplen servicios de reparto o movilidad retribuidos económicamente a través de personas jurídicas que gestionen el respectivo servicio mediante plataforma digital.

Artículo 2. Finalidad de la ley

La presente ley tiene por finalidad establecer que los trabajadores que cumplen el servicio descrito en el artículo 1 tienen una relación laboral de dependencia y cumplen su labor de modo personalizado con particularidades de horario y retribución económica.

Artículo 3. Obligación del empleador

Las personas jurídicas a las que se refiere el artículo 1 de la presente ley, deben contar con registro nacional de su existencia y legalidad, así como el respectivo personal, cuya identificación permite responder directamente ante el incumplimiento de la normativa vigente

Artículo 4. Derechos mínimos

Los trabajadores que cumplan cualquiera de los servicios descritos en el artículo 1 de la presente ley tienen derecho a exigir a su respectivo empleador lo siguiente:

- *Un seguro de atención de salud a cargo del empleador.*
- *El porcentaje que corresponde al trabajador por el servicio que paga el usuario no puede ser menor al 90%.*
- *Un pago anual de una (1) unidad impositiva tributaria (UIT) por concepto de gastos de mantenimiento, revisiones técnicas, equipamiento personal, pago de contratos de seguros de accidentes y/o similares. El pago se hace de modo proporcional cada tres (3) meses. Si el vínculo contractual culmina antes del período citado, corresponde el respectivo pago proporcional.*
- *El pago de utilidades anual, de acuerdo a la ley nacional vigente.*

Artículo 5. Incumplimiento de la ley

El incumplimiento de la presente ley se considera falta grave, correspondiendo una multa y el respectivo resarcimiento al trabajador. La Autoridad de Trabajo define la competencia administrativa, el procedimiento, los mecanismos de control y el régimen de sanciones”.

Análisis del tema

La congresista Susel Paredes a través de su proyecto de ley N° 018-2021-CR - Ley que reconoce beneficios laborales a los trabajadores que realizan el servicio de reparto, mensajería y movilidad por medio de plataformas digitales, busca garantizar la protección de los derechos de los trabajadores. Para ello, propone que

aquellos que cumplan con las ocho (8) horas diarias y hasta cuarenta y ocho (48) horas semanales se encuentren comprendidos en el régimen laboral de la actividad privada; el exceder las horas laborales incurriría en el pago de horas extras, además de contar con tiempo mínimo de treinta (30) minutos de refrigerio. Asimismo, propone contratar un seguro contra accidentes y la creación de un registro de trabajadores pertenecientes a plataformas digitales, bajo cargo de la misma aplicación a la cual tendrá acceso la Autoridad Administrativa de Trabajo. Igualmente se propone que, el titular de la plataforma digital debe brindar implementos de seguridad y renovarlos periódicamente, además de garantizar la protección frente a actos de discriminación, hostigamiento sexual y libertad de asociación, también menciona que se debe brindar constancias de trabajo a sus prestadores de servicio y protección a los consumidores.

Del mismo modo, el congresista Daniel Oседа Yucra, a través del proyecto de ley N° 7567-2020-CR busca garantizar las condiciones mínimas laborales para los trabajadores que prestan servicios de reparto o movilidad mediante plataformas digitales. Por esa razón, propone establecer en aquellos prestadores de servicio una relación de dependencia personalizada con la plataforma digital, la cual estará sujeta a particularidades en los horarios, retribución económica y un registro nacional de su respectivo personal.

Finalmente, plantea otorgar a favor del prestador de servicios un seguro de salud a cargo del empleador, una ganancia no menor al 90% del valor del servicio, el pago

de una (1) Unidad Impositiva Tributaria - UIT por concepto de gastos de mantenimiento, equipamiento personal, pago de contratos de seguros de accidentes o similares y el pago de utilidades anuales.

CAPÍTULO V. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

5.1. Discusión

5.1.1. Limitaciones

- Limitación bibliográfica: Escasez de fuentes peruanas que brinden datos oficiales en relación con nuestra investigación. Así también, existió una insuficiente fuente jurisprudencial nacional.
- Limitación doctrinaria: Al no existir criterios jurídicos peruanos con fuertes bases que apoyen una determinada posición respecto al tema.
- Limitación muestral: Al no poder tomar contacto con los creadores de las plataformas digitales de reparto, mensajería o movilidad con el fin de conocer su opinión respecto a un posible reconocimiento de derechos labores a favor de sus prestadores de servicios.

5.1.2. Discusión de los resultados

5.1.2.1. Respuesta al objetivo central de investigación

A partir de las entrevistas realizadas y las fuentes bibliográficas analizadas se demuestra que el reconocimiento de derechos laborales a favor de los prestadores de servicios pertenecientes a las plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad sí crearía seguridad jurídica en el ordenamiento laboral, pues de esta manera se aseguraría una uniforme aplicación del Derecho a todas las manifestaciones de trabajo surgidas a raíz de los avances tecnológicos que en la actualidad se encuentran una zona gris.

Por otro lado, reconocer derechos laborales a favor de los prestadores de servicio de plataformas digitales, implicaría denominarlos trabajadores, lo cual, a su vez, ocasionaría que el concepto del elemento de subordinación, para determinar la existencia de una relación laboral, evolucione a uno en el que se dé cobertura a las nuevas formas de organización de trabajo presente en las economías colaborativas. Es menester señalar que el concepto tradicional de la subordinación fue dado bajo un contexto totalmente diferente al actual.

De otro lado, tal como lo señalan los expertos de derecho entrevistados, si bien no se puede negar que el reconocimiento de derechos laborales a favor de los

prestadores de servicios de plataformas digitales crearía potenciales beneficios a favor de la seguridad jurídica, también tendrían repercusiones negativas en las formas emergentes del empleo digital tales como la pérdida de la libertad de elección respecto a las horas de trabajo, la determinación del lugar de prestación de servicios, la imposición de instrucciones sobre la realización de la labor, el aumento de precios por los servicios y la huida de muchas plataformas digitales del Perú ante su imposibilidad de asumir las cargas laborales de todas las personas que actualmente se encuentren prestando servicios para ellas.

Los hallazgos confirman nuestra hipótesis general pero también se descubren daños colaterales en perjuicio de las plataformas digitales.

5.1.2.2. Respuesta al primer objetivo específico

A partir de los hallazgos obtenidos mediante la recopilación de información de fuentes y las entrevistas realizadas, se demuestra que el contexto jurídico nacional en el que se desenvuelven los servicios prestados a través de las plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad es casi inexistente pues no se han emitido normas que pretendan regular estas actividades con excepción de las publicadas desde el Estado de Emergencia Nacional y la Declaratoria de la Emergencia Sanitaria generada por la Covid-19 debido a la coyuntura y con vocación de vigencia temporal.

Se confirmó la hipótesis del Objetivo Especifico N° 1, debido a que en la actualidad el Derecho Civil regula la relación establecida entre las plataformas digitales y sus prestadores de servicios al haber un vacío normativo que se ocupe de ellas.

La primera norma que se emitió con relación al tema fue dada el día 23 de mayo de 2020 mediante la Resolución Ministerial N° 163-2020-PRODUCE a través de la cual se aprobó el Protocolo Sanitario de Operación ante la COVID-19 del Sector Producción para el inicio gradual de las actividades en materia de servicio de entrega a domicilio [delivery] por terceros para las actividades de restaurantes, afines y comercio electrónico de bienes para el hogar. Dicha norma tuvo como finalidad contribuir con la prevención de contagio de la Covid-19 en el ámbito laboral de los repartidores de las plataformas digitales o aplicativos de delivery. La mencionada norma planteaba medidas, en salvaguarda de la salud general, bajo un contexto de relación laboral entre las plataformas digitales y los repartidores de delivery, establecía la exigencia de contar con un Plan de Vigilancia, prevención y control de la salud de los “trabajadores” y señalaba los pasos a seguir para la entrega de los productos.

La segunda norma emitida el 30 de noviembre de 2020, el Decreto Supremo N° 184-2020-PCM mediante la cual se declara el Estado de Emergencia Nacional y se establecen las medidas a seguir por la ciudadanía con la nueva convivencia social, estableció de manera muy breve una consideración especial a favor de los servicios

de delivery motorizados, de manera que los exceptuaba de la prohibición de inmovilización, evidenciando, de esta manera, la necesidad de los servicios ofrecidos a través de las plataformas digitales de reparto.

5.1.2.3. Respuesta al segundo objetivo específico

A partir de los hallazgos obtenidos de las entrevistas realizadas a los expertos en Derecho Laboral y el análisis de la bibliografía, se demuestra que el reconocimiento de Derechos Laborales a favor de los prestadores de servicios de plataformas digitales origina ciertas ventajas como la flexibilidad normativa del ordenamiento jurídico peruano de acuerdo a las nuevas manifestaciones de trabajo surgidas a consecuencia de los avances tecnológicos. Por otro lado, también se identificaron desventajas que podrían causar aún más perjuicios de los identificados en nuestra hipótesis específica N° 2, confirmando, de esta manera, nuestro planteamiento inicial.

Respecto a las ventajas, el Dr. Miguel Ángel Diaz Cañote y el Dr. Pablo Cesar Cruz Álvarez, dos de los expertos entrevistados, concuerdan que el reconocer derechos laborales a los prestadores de servicios de plataformas digitales permitiría que estos cuenten con la seguridad social correspondiente.

Asimismo, el Dr. Josué Chávez Retiz, refiere que se estaría propiciando precedentes positivos acorde a los avances tecnológicos de la época, lo cual va en

línea a proteger la dignidad del trabajador y favorecer al sistema normativo laboral peruano, evolucionando en paralelo hacia nuevas modalidades laborales a consecuencia de los adelantos tecnológicos, requiriendo el análisis técnico y científico que coadyuve a la formalización.

En ese mismo orden de ideas, la Dra. Katherine Yordany Gonzales Távara y el Dr. Pablo Cesar Cruz Álvarez, plantean que reconocer derechos laborales a favor de los prestadores de servicio de plataformas digitales ocasionaría que el Estado peruano, bajo la dirección de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, propicie la formalización de más empresas a través de más operativos de fiscalización.

Por su parte, la Dra. Andrea Hermoza Peralta, menciona que una posible ventaja del reconocimiento conllevaría a la creación de un registro único que permita la identificación de los prestadores de servicio frente a algún acontecimiento delictivo y de forma similar el Dr. Francisco De Asis Santibañez, refiere que, reconocer derechos laborales a favor de los prestadores de servicio de plataformas digitales, llevaría a poder identificar plenamente a las empresas dedicadas a ese rubro mediante su Registro Único de Contribuyente – RUC.

Ahora bien, en relación a las desventajas que generaría el reconocimiento de los derechos laborales para las personas que prestan servicios a través de plataformas

digitales de reparto, mensajería y movilidad, advertimos que el Dr. Pablo Daniel Quiroz Cubillas, señala que no contamos con un estudio científico referido a las plataformas digitales y su vinculación con los prestadores de este servicio, señalando que al elaborar regulaciones sin un estudio previo se podría impactar de manera negativa en su desarrollo habitual.

De la misma forma, el Dr. Josué Chávez Retiz trae acotación que, si bien existen ventajas, el Estado no estaría preparado para realizar una fiscalización oportuna a las plataformas digitales, ya que el sistema tradicional de fiscalización laboral no cuenta con los recursos tecnológicos y económicos para asumir mayor carga de trabajo, dejando así una brecha en materia de protección laboral.

Asimismo, los expertos entrevistados mencionaron que, de reconocerse derechos laborales a favor de los prestadores de servicio de plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad, los límites máximos de contratación de personal extranjero serían sobrepasados. Es así como, muchas personas dedicadas actualmente a dichas actividades serían desvinculadas y las que pertenecieran a la planilla serían obligadas a cumplir con un mínimo de horas diarias trabajadas, perdiendo la flexibilidad que caracteriza a esta actividad.

Finalmente, la desventaja más identificada del análisis documental y de las entrevistas realizadas recaen en el incremento de costos para las plataformas

digitales, lo cual llevaría a un incremento de precios por los servicios ofrecidos, propiciando la contratación informal de sujetos que permitan la sobrevivencia de las plataformas digitales.

5.1.2.4. Respuesta al tercer objetivo específico

Producto de las entrevistas y las fuentes bibliográficas analizadas se cumplió con el objetivo específico N° 3, llegando a conocer y confirmar, de manera parcial, que los proyectos de ley presentados durante el año 2021, respecto a los derechos laborales de los prestadores de servicios pertenecientes a las plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad, proponían regular estas actividades dentro del marco normativo del Decreto Legislativo N° 728.

Se confirmó que, hasta la fecha el congreso había planteado nueve proyectos de ley que buscan regular, de alguna u otra manera, los servicios brindados a través de las plataformas digitales; sin embargo, ninguna había tenido éxito. Según la experta entrevistada, la Dra. Andrea Hermoza Peralta, para la aprobación de un marco normativo, el sustento no debe desvincularse del principio de la primacía de la realidad, debiéndose tener presente el cumplimiento de las obligaciones y orientarlo a cambios progresivos.

Durante el año 2021, el excongresista Daniel Oseda Yucra presentó ante el Congreso de la República el Proyecto de Ley N° 7567-2020-CR, buscando reconocer condiciones mínimas laborales a favor de los prestadores de servicio de plataformas digitales. En dicho proyecto se propuso brindar un seguro de salud, el pago mínimo del 90% del precio cobrado al usuario por el servicio, el pago de una (01) Unidad Impositiva Tributaria - UIT por concepto de gastos de mantenimiento del vehículo o medio de transporte y el pago de utilidades anuales. En línea con lo mencionado, el Dr. Eduardo Beltrán Ponce, precisó que este proyecto era el más razonable en directa relación con el desarrollo de las plataformas digitales. Sin embargo, este Proyecto de Ley no planteaba incluir a los prestadores de servicio de plataformas digitales dentro del marco normativo laboral regulado por el Decreto Legislativo N° 728.

Por último, el segundo Proyecto de Ley N° 018-2021-CR, presentado por la congresista Susel Paredes Pique, en agosto del año 2021, y que actualmente se encuentra a la espera de su discusión, propuso reconocer beneficios sociales, bajo el régimen laboral de la actividad privada, a las personas que realizaban servicios de reparto, mensajería y movilidad, otorgando, de esta manera, todos y cada uno de los beneficios sociales correspondientes a favor de los repartidores y conductores de plataformas digitales.

5.2. Implicancias

Implicancias académicas: Nuestro estudio ha permitido recopilar opiniones de expertos en materia laboral, con amplio conocimiento en nuestro tema de investigación, y diferentes fuentes bibliográficas que han permitido abordar nuestro objetivo en torno a las consecuencias jurídicas del reconocimiento de derechos laborales a favor de los prestadores de servicio de plataformas digitales. Asimismo, se evidenció que el actual marco jurídico laboral no es lo suficientemente capaz de abordar y/o determinar la relación establecida entre los prestadores de servicios y las plataformas digitales debido al contexto en el que se creó la norma. Es por ello que, resulta necesario actualizar los criterios para determinar la existencia de una relación laboral, de manera en que se cubran los vacíos legales o zonas grises del derecho del trabajo; no obstante, se determine un régimen normativo laboral especial que se alinee con las nuevas tendencias de trabajo surgidas a raíz del avance tecnológico actual.

Implicancias sociales: Nuestra investigación aborda un fenómeno social con repercusión jurídica al analizar la relación establecida en nuevas modalidades de trabajo que trascienden en la vida, comportamiento y desarrollo de un sector de la sociedad. Asimismo, da a conocer la incursión de la tecnología en las oportunidades de desarrollo personal, ampliando el panorama laboral para aquellas personas que no hayan logrado insertarse en el mercado tradicional. Finalmente, invita al lector a conocer y seguir investigando sobre las fuentes de ingreso que se

dan a través de las plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad, los beneficios que trae para la sociedad y su condición actual.

5.3. Conclusiones

PRIMERO. La economía colaborativa es un nuevo modelo económico surgido a manera de respuesta ante el incontrolable avance tecnológico y circunstancias de desempleo global. La economía colaborativa está formada por comunidades de sujetos que comparten sus bienes o servicios, a cambio o no de una contraprestación económica de manera más efectiva, productiva y con mayor alcance del que tendrían si lo hicieran de manera tradicional.

SEGUNDO. Las plataformas digitales conforman los medios a través de los cuales la economía colaborativa realiza su desenvolvimiento. Estas conectan a sujetos dispuestos a ofrecer información, un bien o servicio con otras personas dispuestas a adquirirlo, permitiendo, de esta manera, tener una amplia posibilidad de opciones con las que se pueden contratar para aprovechar de manera más eficiente un recurso.

TERCERO. La relación establecida entre el prestador de servicio, la plataforma digital y el cliente representa un gran reto para el Derecho Laboral pues en ella no se definen con claridad los elementos típicos de una relación de trabajo bajo los

conceptos tradicionales, causando intriga entre los legisladores y los estudiosos del Derecho respecto a su regulación.

CUARTO. El reconocimiento de Derechos Laborales a favor de prestadores de servicios pertenecientes a plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad dotaría de seguridad jurídica al tráfico legal en materia laboral pues identificaría al empleador y al trabajador, insertos en una figura actualmente triangular, estableciendo con ello las obligaciones y derechos de cada uno. Por su lado, los trabajadores gozarían del pago de una remuneración mínima vital, de beneficios sociales, libertad de sindicación y el derecho de aporte al sistema nacional de pensiones; mientras que los empleadores asumirían cargas laborales que llevarían a un aumento de sus costos e imposibilitaría la flexibilidad característica de estas empresas y su evolución.

QUINTO. Identificar como empleador a la plataforma digital y como trabajador a los actuales prestadores de servicios de ellas, llevaría a modificar el concepto tradicional de la subordinación, siendo este el elemento clave para determinar la existencia de una relación de trabajo. Con un nuevo concepto del elemento de subordinación, la cuestión laboral abarcaría a las actuales tendencias de trabajo.

SEXTO. Asimismo, la noción de empresa como centro de trabajo a partir de la cual se diseñó la relación laboral sería reconstruida, desmaterializando la unidad física

de explotación económica para permitir una configuración bajo los esquemas de la virtualidad como las plataformas digitales.

SÉPTIMO. El reconocimiento de los Derechos Laborales de los prestadores de servicios de plataformas digitales ocasionaría la desvinculación de muchas personas que actualmente tienen a las plataformas digitales como su principal fuente de ingresos, debido a los límites máximos de contratación de personal extranjero.

OCTAVO. Actualmente existe un vacío normativo respecto a los servicios prestados a través de las plataformas digitales. No se encuentran incluidos en el campo del Derecho Laboral peruano y tampoco están regulados mediante una ley especial.

NOVENO. Durante la pandemia de la COVID-19 se ha evidenciado la necesidad de los servicios prestados a través de las plataformas digitales y es por ello que se emitió la Resolución Ministerial N° 163-2020-PRODUCE, referida a su protocolo de operación para el caso de los delivery y el Decreto Supremo N° 184-2020-PCM, sobre el permiso de circulación de las unidades motorizadas para la entrega a domicilio durante la inmovilización social obligatoria. Las referidas normas son temporales y surgidas con el fin de reactivar la economía luego de un periodo de

inactividad en una nueva convivencia social; por lo que, el contexto jurídico en el cual se desenvuelven las plataformas digitales sigue siendo casi nulo.

DÉCIMO. El reconocimiento de derechos laborales para las personas que prestan servicios a través de plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad trae consigo ventajas como la identificación formal de las personas jurídicas para las cuales se trabaja, ya que de otra manera no podría llevarse a cabo su fiscalización laboral, la evolución del sistema normativo laboral peruano, la reducción de la delincuencia a través de la identificación de los verdaderos trabajadores de plataformas digitales, el acceso de más personas a un seguro de salud y también de aportes al sistema previsional.

DÉCIMO PRIMERO. Por otro lado, también se identificaron desventajas de reconocer derechos laborales a favor de las personas que prestan servicios a través de plataformas digitales. Uno de los principales inconvenientes que señaló nuestra población de estudio, fue el aumento de los precios en los servicios de movilidad, mensajería y reparto, el cumplimiento estricto de una jornada laboral, costos para el empleador por el sobretiempo, la salida del país de muchas plataformas digitales y más desempleo.

DÉCIMO SEGUNDO. A la fecha se han presentado nueve proyectos de ley ante el Congreso de la República en donde se plantean propuestas de regulación respecto

a los servicios brindados a través de plataformas digitales. Durante el año 2021 se presentaron dos proyectos de ley, el primero correspondiente al excongresista Daniel Oseda Yucra, Proyecto de Ley N° 7567-2020-CR, en el que se buscaba reconocer condiciones mínimas laborales como un seguro de salud, el pago de no menos del 90% por el servicio, el pago de una (01) UIT por concepto de mantenimientos y el pago de utilidades anuales. Posteriormente, la congresista Susel Paredes Pique presentó el Proyecto de Ley N° 018-2021-CR en el que se trató de definir qué son las plataformas digitales, quienes son los titulares de ellas y quienes sus trabajadores. Así también, se las integraba dentro del ámbito de aplicación del Decreto Legislativo N° 728, otorgándoles, sin distinción, todos los beneficios sociales que la ley contempla.

5.4. Recomendaciones

Estando al análisis de lo expuesto corresponde presentar las siguientes recomendaciones:

- 1- Si bien el reconocimiento de Derechos Laborales a favor de prestadores de servicios de plataformas digitales crearía seguridad jurídica en el marco del Derecho Laboral, las consecuencias económicas podrían resultar perjudiciales para un mercado emergente de plataformas digitales, que han sido de gran ayuda, ventaja y eficiencia desde su entrada en funcionamiento

en nuestro país. Es por esa razón que, se recomienda la creación de un régimen laboral especial en el que se debe definir lo que se entiende o cabe en el concepto de una plataforma digital, los tipos de plataformas digitales que estarían bajo su regulación, los requisitos mínimos a cumplir para ser catalogado como un trabajador de ellas y la exoneración de los límites máximos de contratación extranjera.

- 2- El régimen laboral especial que regule la relación de trabajo en las actividades de plataformas digitales no puede otorgar los mismos beneficios sociales que se reconocen a favor de un trabajador del régimen laboral general, pues de lo contrario la flexibilidad y la disponibilidad para la realización de este tipo de trabajo se perdería como consecuencia de las nuevas formas de supervisión y fiscalización que se implementarían por parte del empleador.
- 3- Asimismo, se recomienda que el nuevo régimen regule de manera prioritaria los derechos referidos a la seguridad social y seguridad y salud en el trabajo, teniendo en cuenta que el desempeño de las funciones de los repartidores y conductores de plataformas digitales se realiza principalmente en las calles y vías de tránsito. Lo mencionado encuentra sustento en la posibilidad de que los costos laborales de todas las personas que actualmente prestan servicios en las plataformas de reparto, mensajería y movilidad no puedan ser asumidos por los titulares de estas, lo cual originaría un recorte de

personal que a su vez traería consigo mayor desempleo y menor capacidad para la realización de las micro tareas que se demande en ellas.

- 4- Por otro lado, se recomienda que, para la realización de este nuevo régimen laboral a favor de los trabajadores de plataformas digitales, se realice un estudio, a nivel estatal, en donde se recojan las opiniones y propuestas de ambas posiciones a fin de socializar la normativa y lograr una mejor aceptación en su aplicación.
- 5- Así también, se recomienda que el Estado promueva actualizaciones en los conceptos tradicionales de las partes que conforman una relación laboral, a fin de no desproteger, ahora o en un futuro, a nuevas manifestaciones de trabajadores surgidos a consecuencia de los avances tecnológicos.
- 6- Al mismo tiempo, consideramos que se deben plantear incentivos y estrategias integrales en materia de fiscalización laboral para lograr una transición justa a este nuevo régimen laboral. Además, consideramos necesario que se debe regular, a través de directivas, nuevas formas que hagan posible la realización de una eficaz fiscalización dirigidas hacia las plataformas digitales, teniendo en cuenta que muchas de ellas no cuentan con un establecimiento físico a donde se las pueda notificar.
- 7- Finalmente, se sugiere crear un Registro Nacional de Trabajadores de

Plataformas Digitales a cargo del ente rector, a fin de contar con información que sirva para identificarlos en beneficio de la seguridad ciudadana.

REFERENCIAS

Tesis nacionales:

- Arroyo, E., y Najar, C. (2020). Implicancias laborales y tributarias de la economía colaborativa en las plataformas digitales que prestan servicios en Perú. Tesis de maestría. Escuela de Postgrado Neumann, Tacna, Perú. Obtenido de https://repositorio.epneumann.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/EPNEUMANN/199/TRABAJO_DE_INV_MDE_ARROYO_EDWARD_NAJAR_CESAR.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Medina, L. (2021). El Derecho del Trabajo y su nuevo rol ante las plataformas digitales de trabajo - Hacia un nuevo status en las relaciones laborales: El trabajador con autodeterminación restringida. Tesis de maestría. Universidad de San Martín de Porras. Lima, Perú. Obtenido de https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/8575/medina_glm.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mercado, C. (2019). El sistema Uber y su impacto en las relaciones laborales. Tesis de maestría. Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, Perú. Obtenido de https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/15399/MERCADO_GONZALES_CARLO_MAGNO.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Libros:

- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación. Sexta Edición. México D.F. Mc Graw Hill Education. Obtenido de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Ramos, C. (2007). Como hacer una tesis de derecho y no envejecer en el intento. Obtenido de <https://virtual.legis.pe/wp-content/uploads/2019/01/Como-hacer-una-tesis.pdf>
- Schwab, K. (2016). La cuarta revolución industrial. Barcelona. España: Editorial Debate. Obtenido de [http://40.70.207.114/documentosV2/La%20cuarta%20revolucion%20industrial-Klaus%20Schwab%20\(1\).pdf](http://40.70.207.114/documentosV2/La%20cuarta%20revolucion%20industrial-Klaus%20Schwab%20(1).pdf)

Stammler, R. (1953). Filósofos modernos del Derecho: los neokantianos. Obtenido de https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/abrir_pdf.php?id=ANU-F-1953-10009100234

Libros electrónicos:

Arias, J. (2020). Proyecto de tesis, guía para la elaboración. Obtenido de <https://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2236>

García, J., y Javier, K. (2020). Los trabajadores de plataformas digitales en la República Dominicana: caracterización y opciones para su protección social. Comisión Económica para América Latina y el Caribe. Obtenido de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45893/1/S2000431_es.pdf

Todoí, A., Jalil, M., y Llorens, J. (2020). Riesgos Laborales Específicos del Trabajo en Plataformas Digitales. Obtenido de https://www.osalan.euskadi.eus/contenidos/libro/ergonomia_202010/es_def/adjuntos/riesgos_labs_espec_plataformas_digitales.pdf

Artículos jurídicos:

Boza, G. (2014). Surgimiento, evolución y consolidación del trabajo. Themis, Revista de Derecho, (65), 13-26.

Landa, C. (2014). El derecho del trabajo en el Perú y su proceso de constitucionalización: Análisis especial del caso de la mujer y la madre trabajadora. Themis, Revista de Derecho, (65), 219-241. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/download/articulo/5104433.pdf>

Zegarra, A. (2009). Descubrir el derecho: Las nociones elementales del Derecho Privado y del Derecho Público explicadas en forma sistemática. Piura, Perú. Palestra Editores. Obtenido de <https://vlex.com.pe/source/descubrir-derecho-privado-publico-5356>

Artículos y publicaciones web:

- Algar, R. (2007). Collaborative Consumption. Leisure Report. Obtenido de <https://oxygen-consulting.co.uk/collaborative-consumption/>
- Ballester, B. (2019). La protección de los trabajadores en el marco de la economía colaborativa y en las plataformas digitales. *Revista de Derecho Empresa y Sociedad*, (15), 39-54. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7468233>
- Boeije, H. (2010). Analysis in qualitative research. *Per Linguam*, 26(2), 90-91. Obtenido de <https://perlinguam.journals.ac.za/pub/article/view/24/51>
- Botsman, R., y Rogers, R. (2010). *What's Mine Is Yours: The Rise of Collaborative Consumption*. New York, Estados Unidos: Harper Collins. Obtenido de <https://pub.downscribd.com/ck0zZzVSMzdaQTY2Vm02eWxvQjhMQT09/What-s-Mine-Is-Yours-The-Rise-of-Collaborative-Consumption?hash=ffxfVoeE0BCfUXi2aZQu56x7MzKJDCdmH%2F7c4xGOjHk%2FG1ip%2FGYJ0rCpoaWI2qaq>
- Boza, G. (2011). *Lecciones del Derecho del Trabajo*. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Obtenido de <https://repositorio.pucp.edu.pe/index/bitstream/handle/123456789/173145/Lecciones%20de%20derecho%20del%20trabajo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Buenadicha, B., Cañigüeral, A., e De León, I. (2017). Retos y Posibilidades de la economía colaborativa en América latina y el Caribe. Obtenido de [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/DBD8E557A15354CD05258146005D2D76/\\$FILE/3.1.IFD-DP-Retos-y-posibilidades-de-la-economia-colaborativa-en-America-Latina-y-el-Caribe.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/DBD8E557A15354CD05258146005D2D76/$FILE/3.1.IFD-DP-Retos-y-posibilidades-de-la-economia-colaborativa-en-America-Latina-y-el-Caribe.pdf)
- Carbonell, E. (2019). Servicios de movilidad colaborativa: modalidades y diferencias de régimen jurídico. *Anuario aragonés del gobierno local*, (10), 273-320. Obtenido de <https://ifc.dpz.es/recursos/publicaciones/37/62/13carbonell.pdf>

Comisión Europea. (2016). Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones: Una agenda europea para la economía colaborativa. Obtenido de <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52016DC0356&from=ES>

Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo. (2019). Trabajar para un futuro más prometedor. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_662442.pdf

Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia de España. (2016). Estudio sobre los nuevos modelos de prestación de servicios y la economía colaborativa. Obtenido de http://ka-au.net/wp-content/uploads/2017/01/05.CNMC_GOVERNMENT_PRO_SP.pdf

De Azevedo, F. (2020). Revolución más de forma que de contenido: la huida del derecho del trabajo por medio de la economía digital. *Temas Laborales*, (151), 49-64. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7464142>

Defensoría del Pueblo. (2020). Personas venezolanas en el Perú. Análisis de su situación antes y durante la crisis sanitaria generada por el Covid-19. Obtenido de [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con5_uibd.nsf/6C281C2BD2474FEC0525868900013719/\\$FILE/Informe-de-Adjunt%C3%ADa-N-002-2020-DP-ADHPD.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con5_uibd.nsf/6C281C2BD2474FEC0525868900013719/$FILE/Informe-de-Adjunt%C3%ADa-N-002-2020-DP-ADHPD.pdf)

Dinegro, A. (2021). Delivery y empleo: Diagnóstico sobre las condiciones laborales en las plataformas digitales caso Lima-Perú. Friedrich-EbertStiftung. Obtenido de <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/peru/17952.pdf>

Fernández, M. (2021). Riesgos psicosociales del trabajo a través de plataformas digitales. *Temas Laborales*, (156), 167-186. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7929291>

- Fernández, M. (2021). Riesgos psicosociales del trabajo a través de plataformas digitales. *Temas Laborales*, (156), 167-186. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7929291>
- Fiquitiva, C. (2019). Caracterización del mercado laboral en las economías colaborativas en Bogotá. Obtenido de <https://ciencia.lasalle.edu.co/economia/906>
- Gamarra, L. (2020). Nuevas tecnologías y derechos laborales: el caso de las plataformas digitales. *Boletín informativo Laboral*, (96), 19-20. Obtenido de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/511168/NUEVAS_TECNOLOG%C3%8DAS_Y_DERECHOS_LABORALES.pdf
- Guerrero, J. (2003). Derecho del Trabajo: Origen histórico y perspectivas. Obtenido de https://www.revistajuridicaonline.com/wp-content/uploads/2003/09/16b_derecho_del_trabajo_origen_y_perspectivas.pdf
- Inga, C. (2021). ¿Cuánto gana un repartidor de 'app' de delivery y cuál es su situación?. *El Comercio*. Obtenido de <https://elcomercio.pe/economia/dia-1/cuanto-gana-un-repartidor-de-apps-de-delivery-y-cual-es-su-situacion-rappi-pedidosya-noticia/>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2020). Producción y empleo informal en el Perú cuenta satélite de la economía informal 2007-2019. Obtenido de https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1764/libro.pdf
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2021). Comportamiento de los indicadores de mercado laboral a nivel nacional. Obtenido de <https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/02-informe-tecnico-empleo-nacional-ene-feb-mar-2021.pdf>
- Instituto Peruano de Economía. (2021). El impacto de las plataformas digitales en la economía peruana. Obtenido de <https://www.comexperu.org.pe/upload/articles/publicaciones/ipe-informe-final.pdf>

- Landa, C. (2013). La constitucionalización del Derecho peruano. *Derecho PUCP*, (71), 13-36.
Obtenido de <https://doi.org/10.18800/derechopucp.201302.001>
- López, E. (2020). El trabajo en las plataformas digitales de reparto en Argentina: Análisis y recomendaciones de política Buenos Aires. Oficina de país de la OIT para Argentina.
Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_759896.pdf
- Máynez, G., y Gutiérrez, M. (2016). Matchmaking: El surgimiento de la economía colaborativa.
Obtenido de https://ideas.llorenteycuencia.com/wp-content/uploads/sites/5/2016/03/160315_DI_informe_economia_colaborativa_ESP1.pdf
- Monzón, W. (2019). Economía colaborativa, subordinación económica y el puesto de trabajo del futuro. *Revista de Derecho YACHAQ*, (10), 109-116. Obtenido de <https://vlex.bibliotecaupn.elogim.com/#vid/850917357>
- Olivero, L. (2018). Comunicación, Capitalismo y Crítica en la Colombia Digital. Corporación Universidad de la Costa. Obtenido de <https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/6149/Domicilios%2c%20Aplicaciones%20y%20Econom%c3%ada%20colaborativa.%20El%20caso%20de%20Rappi.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). Las plataformas digitales y el futuro del Trabajo.
Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_684183.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2021). Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo.
Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_771675.pdf
- Otero, C. (2018). El complicado encaje de los trabajadores de la economía colaborativa en el Derecho Laboral: Nuevos retos para las fronteras de la laboralidad. Obtenido de

<https://forelab.com/wp-content/uploads/el-complicado-encaje-de-los-trabajadores-de-la-economia-colaborativa-en-el-dcho-l-cesar-otero.pdf>

Rodríguez, M. (2017). La agenda reguladora de la economía colaborativa: aspectos laborales y de seguridad social. *Temas laborales*, (138), 125-161. Obtenido de <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:W5vpQ4YGn1UJ:https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6552391.pdf+&cd=1&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe>

Roldán, H. (2020). Movilidad y economía colaborativa, el momento es ahora. *América Economía*. Obtenido de <https://www.americaeconomia.com/analisis-opinion/movilidad-y-economia-colaborativa-el-momento-es-ahora>

Salamanca, C. (2020). Rappi, el unicornio colombiano que impacta millones de vidas. *Forbes Colombia*. Obtenido de <https://forbes.co/2020/02/18/red-forbes/rappi-el-unicornio-colombiano-que-impacta-millones-de-vidas/>

Sarmiento, J. (2020). El que reparte de lleva la peor parte. *La República*. Obtenido de <https://larepublica.pe/economia/2020/05/31/coronavirus-en-peru-el-que-reparte-se-lleva-la-peor-parte/>

Sastre-Centeno, J., e Inglada, G. (2018). La economía colaborativa: un nuevo modelo económico. *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, (94), 219-250. Obtenido de <https://ojs.uv.es/index.php/ciriecespana/article/view/12109/12752>

Supiot, A. (1996). *Crítica del Derecho del Trabajo*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid, España.

Tam, J., Vera, G., y Oliveros, R. (2008). Tipos, métodos y estrategias de investigación científica. *Pensamiento y acción*, (5), 146-147. Obtenido de http://imarpe.gob.pe/imarpe/archivos/articulos/imarpe/oceanografia/adj_modela_pa-5-145-tam-2008-investig.pdf

Vidal, M. (2009). Los derechos laborales en las constituciones peruanas. Foro Jurídico, (09), 167-176.

Obtenido de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/forojuridico/article/view/18528>

Zurita, J., Martínez, J., y Rodríguez, F. (2009). La crisis financiera y económica del 2008. (Origen y consecuencias en los Estados Unidos y México). El Cotidiano, (157), 17-27. Obtenido de

<https://www.redalyc.org/pdf/325/32512739003.pdf>

Normativa internacional:

Decreto Legislativo N° 81. (2015). Italia. Obtenido de

https://www.cliclavoro.gov.it/Normative/Decreto_Legislativo_15_giugno_2015_n.81.pdf

Decreto Ley N° 101. (2019). Italia. Obtenido de

<https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2019/09/04/19G00109/sg>

Ley 20/2007. (2007). Estatuto del Trabajo Autónomo. España. Obtenido de

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-13409>

Ley N° 2019-1428. (2019). Ley sobre Orientación de Movilidad. Italia. Obtenido de

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000039666574>

Parlamento Europeo y del Consejo de la Unión Europea. (2019). Directiva (UE) 2019/1152. Obtenido

de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2019-81159>

Normativa nacional:

Decreto Supremo N° 003-97-TR. (21 de marzo de 1997). Normas legales, N° 6116. Diario oficial El

Peruano, 27 de marzo de 1997. Obtenido de

[https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/\\$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf)

Constitución Política del Perú. (1993). Obtenido de [http://www.pcm.gob.pe/wp-](http://www.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2013/09/Constitucion-Pol%C3%ADtica-del-Peru-1993.pdf)

[content/uploads/2013/09/Constitucion-Pol%C3%ADtica-del-Peru-1993.pdf](http://www.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2013/09/Constitucion-Pol%C3%ADtica-del-Peru-1993.pdf)

Centro Nacional de Planeamiento Estratégico - CEPLAN. (2002). Las 35 Políticas de Estado del Acuerdo Nacional. Obtenido de <https://www.ceplan.gob.pe/wp-content/uploads/2019/02/35-POL%C3%8DTICAS-DE-ESTADO-actualizado-Feb.2019.pdf>

Jurisprudencia Internacional:

Corte de Apelaciones de Concepción. (2021). Álvaro Felipe Arredondo Montoya contra Pedidos Ya Chile SPA. Sentencia recaída N° 395-2020. Obtenido de <https://www.diarioconstitucional.cl/wp-content/uploads/2021/01/6.1.-ICA-DE-CONCEPCION-ROL-N%C2%B0395-2020.pdf>

Corte Suprema de Reino Unido. (2021). Sentencia recaída en UKSC 5. Uber BV y Otros contra Yaseen Aslam y Otros. 19 de febrero. Obtenido de <https://www.supremecourt.uk/cases/docs/uksc-2019-0029-judgment.pdf>

Juzgado de lo Social N° 21 de Barcelona. (2020). Roofoods Spain S.L. y Otros. Sentencia recaída en N°5096/2020. Obtenido de <https://www.poderjudicial.es/search/openDocument/ea73f985be757f53>

Organización Internacional de Trabajo. (2006). Recomendación N° 198 sobre la relación de trabajo. Obtenido de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:REC,es,R198,%2FDocument

Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid. (2019). GlovoApp23 S.L. y Otro. Sentencia recaída en N° 1155/19. Obtenido de <https://www.icaoviedo.es/res/comun/biblioteca/1179/TSJ%20GLOVO.pdf>

The Supreme Court of California. (2018). Dynamex Operations West contra The Superior Court of Los Angeles. Sentencia recaída en S222-732. Obtenido de <https://cases.justia.com/california/supreme-court/2018-s222732.pdf?ts=1525107724>

Tribunal de Apelaciones de Trabajo de Montevideo. (2019). Uber Technologies Uruguay S.A. y Otro. Sentencia recaída en N° 77. Obtenido de <https://www.diariojudicial.com/public/documentos/000/087/088/000087088.pdf>

Tribunal de Casación de Paris. (2020). Uber Bv, Uber Francia y Otro. Sentencia recaída en N° 374 FP-P+B+R+I. Obtenido de <https://drive.google.com/file/d/1nBx7gK4DSGjLE-ka7GIDCw0wtkY666L6/view>

Jurisprudencia nacional y pronunciamientos administrativos:

INDECOPI. (2020). Resolución N° 0084-2020/SDC-INDECOPI. Obtenido de <https://www.gacetajuridica.com.pe/docs/Resoluci%C3%B3n-0084-2020-SDC-INDECOPI%20UBER.pdf>

Poder Judicial. (2016). Casación Laboral N°3942-2015 – TACNA. Tacna: 10 de marzo de 2016. Obtenido de https://static.legis.pe/wp-content/uploads/2019/07/Cas.-Lab.-3942-2015-Tacna-Legis.pe_.pdf

Tribunal Constitucional del Perú. (2007). Sentencia recaída en el expediente N° 10777-2006-PA. Víctor Hugo Calvo Durán y otros contra Superintendencia Nacional de Administración Tributaria. 07 de noviembre. Obtenido de <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2008/10777-2006-AA.pdf>

Entrevistas informativas:

Anadón, M., García, G., Guasches D., y Nouet, D. (2019). Dialoguemos para innovar en la digitalización del 'delivery'. El País. Obtenido de https://cincodias.elpais.com/cincodias/2019/12/23/opinion/1577114103_740206.html

Proyectos de ley:

Proyecto de Ley N° 018-2021-CR. Ley que reconoce beneficios laborales a los trabajadores que realizan el servicio de reparto, mensajería y movilidad por medio de plataformas digitales.

Presentado el 12 de agosto de 2021. Obtenido de <https://wb2server.congreso.gob.pe/spley-portal-service/archivo/NDc=/pdf/PL-00018>

Proyecto de Ley N° 1505-2016-CR. Proyecto de Ley que crea y regula el servicio privado de transporte a través de plataformas tecnológicas. Presentado el 08 de junio de 2017. Obtenido de

https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/2016_2021/Proyectos_de_Ley_y_de_Resoluciones_Legislativas/PL0150520170608.pdf

Proyecto de Ley N° 2218-2017-CR. Ley que regula el servicio de las entidades Administradoras de plataformas tecnológicas que ofertan aplicativos de interconexión para la contratación del servicio de transporte especial - taxi. Presentado el 06 de diciembre de 2017. Obtenido de https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/2016_2021/Proyectos_de_Ley_y_de_Resoluciones_Legislativas/PL0221820171206..pdf

Proyecto de Ley N° 2260-2017-CR. Proyecto de Ley para regular las relaciones laborales aplicables a los conductores de vehículos que laboran para empresas de transporte privado que operan por intermedio de plataformas tecnológicas. Presentado el 15 de diciembre de 2017. Obtenido de https://hiperderecho.org/wp-content/uploads/2018/04/proyecto_laboral_aplicaciones_transportes.pdf

Proyecto de Ley N° 4144-2018-CR. Ley que regula la labor del trabajador por plataforma digital. Presentado el 04 de abril de 2019. Obtenido de https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/2016_2021/Proyectos_de_Ley_y_de_Resoluciones_Legislativas/PL0414420190404.pdf

Proyecto de Ley N° 4243-2018-CR. Ley del Empleo Digno que regula a los trabajadores de plataformas digitales. Presentado el 17 de abril de 2019. Obtenido de https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/2016_2021/Proyectos_de_Ley_y_de_Resoluciones_Legislativas/PL0424320190417.pdf

Proyecto de Ley N° 5192-2020-CR. Ley que Regula el trabajo de reparto de productos a domicilio a través de vehículos menores motorizados y no motorizados. Presentado el 14 de mayo de 2020. Obtenido de https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/2016_2021/Proyectos_de_Ley_y_de_Resoluciones_Legislativas/PL05192-20200520.pdf

Proyecto de Ley N° 6600-2020-CR. Proyecto de Ley que regula a las empresas proveedoras de servicios de taxi por aplicativos tecnológicos móviles – app. Presentado el 04 de noviembre de 2020. Obtenido de https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/2016_2021/Proyectos_de_Ley_y_de_Resoluciones_Legislativas/PL06600-20201104.pdf

Proyecto de Ley N° 7567-2020-CR. Proyecto de Ley que garantiza condiciones mínimas laborales para los trabajadores que prestan servicios de reparto o movilidad mediante plataforma digital. Presentado el 22 de abril de 2021. Obtenido de https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/2016_2021/Proyectos_de_Ley_y_de_Resoluciones_Legislativas/PL07567-20210422.pdf

ANEXOS

ANEXO N° 1. GUIA DE ENTREVISTA DIRIGIDO A ABOGADOS

GUIA DE ENTREVISTA

PLIEGO DE PREGUNTAS DIRIGIDO A ABOGADOS

TÍTULO DE INVESTIGACIÓN: “Consecuencia jurídica del reconocimiento de derechos laborales de los prestadores de servicios pertenecientes a las plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad en el ordenamiento jurídico de Perú durante el año 2021”

DATOS GENERALES DEL ENTREVISTADO:

- Nombre y Apellido:
- Cargo:
- Razón Social de la Institución:

PREGUNTAS A CONTESTAR:

Objetivo general

Explorar la consecuencia jurídica de reconocer los derechos laborales de los prestadores de servicios pertenecientes a las plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad en el ordenamiento jurídico de Perú durante el año 2021.

1. De acuerdo a su conocimiento ¿qué son las economías colaborativas?
2. Para usted ¿qué son las plataformas digitales?, ¿conoce algunas? de ser así ¿cuáles?
3. ¿Considera usted que se deberían reconocer los derechos laborales a favor de los prestadores de servicios de plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad?
4. ¿Cuál sería la consecuencia jurídica de reconocer los derechos laborales para los prestadores de servicios de plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad?
5. De reconocerse derechos laborales a favor de los prestadores de servicios de plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad ¿qué régimen laboral sería el más adecuado para su inserción? o por el contrario, ¿cree usted que es necesario crear un régimen laboral especial?

Objetivo específico N° 1

Conocer el contexto jurídico nacional en el que se desenvuelven los servicios prestados a través de las plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad.

6. Según su conocimiento, ¿actualmente los servicios prestados a través de plataformas digitales se encuentran regulados en el marco normativo laboral?

7. En relación a la pregunta anterior, ¿existe algún marco normativo que regule los servicios prestados a través de las plataformas digitales de manera supletoria?
8. En Perú, ¿se han emitido pronunciamientos en sede judicial o administrativa respecto al desenvolvimiento de las plataformas digitales?
9. ¿Cuál es el contexto jurídico nacional en el que se desenvuelven las plataformas digitales de reparto mensajería y movilidad durante la pandemia de la COVID-19? (Comentar en relación a la Resolución Ministerial N° 163-2020-PRODUCE - Protocolo Sanitario de Operación ante el COVID-19 en materia de servicio de entrega a domicilio [delivery] por terceros y Decreto Supremo N° 184-2020-PCM, sobre el permiso de circulación de las unidades motorizadas para el servicio de delivery, durante la inmovilización social obligatoria).

Objetivo específico N° 2

Explorar las ventajas y desventajas jurídicas de reconocer derechos laborales para las personas que prestan servicios a través de plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad.

10. ¿Cuáles serían las ventajas jurídicas de reconocer los derechos laborales de las personas que prestan servicios a través de plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad?
11. ¿Cuáles serían las desventajas jurídicas de reconocer los derechos laborales de las personas que prestan servicios a través de plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad?

Objetivo específico N° 3

Conocer los alcances de los proyectos de ley presentados durante el año 2021 respecto a la regulación de los derechos laborales de los prestadores de servicios pertenecientes a las plataformas digitales de reparto, mensajería o movilidad

12. En el transcurso del presente año se han presentado ante el Congreso del Perú dos (02) proyectos de ley que han propuesto regular las actividades de las plataformas digitales, ¿conoce algunos de ellos? (Proyecto de Ley N° 7567-2020-CR de Daniel Oseda Yucra y Proyecto de Ley Ley N° 018-2021-CR de Susel Paredes Pique)
13. En relación a la pregunta anterior ¿cuál de los proyectos de ley considera usted el más adecuado? ¿Por qué? En caso no conozca ningún proyecto de ley, ¿qué derechos laborales cree usted que son los más apremiantes de regular?

FIRMA DEL ENTREVISTADO

ANEXO N° 2. GUIA DE ENTREVISTA DIRIGIDO A FISCALIZADORES LABORALES

GUIA DE ENTREVISTA

PLIEGO DE PREGUNTAS DIRIGIDO A FISCALIZADORES

TÍTULO DE INVESTIGACIÓN: “Consecuencia jurídica del reconocimiento de derechos laborales de los prestadores de servicios pertenecientes a las plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad en el ordenamiento jurídico de Perú durante el año 2021”

DATOS GENERALES DEL ENTREVISTADO:

- Nombre y Apellido:
- Cargo:
- Razón Social de la Institución:

PREGUNTAS A CONTESTAR:

Objetivo general

Explorar la consecuencia jurídica de reconocer los derechos laborales de los prestadores de servicios pertenecientes a las plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad en el ordenamiento jurídico de Perú durante el año 2021.

1. De acuerdo a su conocimiento ¿qué son las economías colaborativas?
2. Para usted ¿qué son las plataformas digitales?, ¿conoce algunas? de ser así ¿cuáles?
3. ¿Considera usted que se deberían reconocer los derechos laborales a favor de los prestadores de servicios de plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad?
4. ¿Cuál sería la consecuencia jurídica de reconocer los derechos laborales para los prestadores de servicios de plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad?
5. De reconocerse derechos labores para los prestadores de servicios de plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad ¿de qué manera podría llevarse a cabo su fiscalización laboral?

Objetivo específico N° 1

Conocer el contexto jurídico nacional en el que se desenvuelven los servicios prestados a través de las plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad.

6. Según su conocimiento, ¿actualmente los servicios prestados a través de plataformas digitales se encuentran en el ámbito de actuación de la Inspección del Trabajo?
7. En Perú, ¿se han emitido pronunciamientos en sede administrativa respecto al desenvolvimiento de las plataformas digitales?

8. En base a su experiencia y conocimiento ¿han llegado denuncias a SUNAFIL por parte de prestadores de servicios en contra de plataformas digitales? De ser así, ¿cómo procedieron?
9. ¿Cuál es el contexto jurídico nacional en el que se desenvuelven las plataformas digitales de reparto mensajería y movilidad durante la pandemia de la COVID-19? (Comentar en relación a la Resolución Ministerial N° 163-2020-PRODUCE - Protocolo Sanitario de Operación ante el COVID-19 en materia de servicio de entrega a domicilio [delivery] por terceros y Decreto Supremo N° 184-2020-PCM, sobre el permiso de circulación de las unidades motorizadas para el servicio de delivery, durante la inmovilización social obligatoria).

Objetivo específico N° 2

Explorar las ventajas y desventajas jurídicas de reconocer derechos laborales para las personas que prestan servicios a través de plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad.

10. De reconocerse los derechos laborales de las personas que prestan servicios en plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad ¿Cómo cree que se realizaría la actividad fiscalizadora de SUNAFIL? Asimismo, ¿considera usted que se debería crear un Ley de fiscalización especial enfocado en ellas?
11. ¿Cuáles serían las ventajas jurídicas de reconocer los derechos laborales de las personas que prestan servicios a través de plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad en el procedimiento inspectivo realizado por SUNAFIL?
12. ¿Cuáles serían las desventajas jurídicas de reconocer los derechos laborales de las personas que prestan servicios a través de plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad en el procedimiento inspectivo realizado por SUNAFIL?

Objetivo específico N° 3

Conocer los alcances de los proyectos de ley presentados durante el año 2021 respecto a la regulación de los derechos laborales de los prestadores de servicios pertenecientes a las plataformas digitales de reparto, mensajería o movilidad

13. En el transcurso del presente año se han presentado ante el Congreso del Perú dos (02) proyectos de ley que han propuesto regular las actividades de las plataformas digitales, ¿conoce algunos de ellos? (Proyecto de Ley N° 7567-2020-CR de Daniel Oseda Yucra y Proyecto de Ley Ley N° 018-2021-CR de Susel Paredes Pique)
14. En relación a la pregunta anterior ¿cuál de los proyectos de ley considera usted el más adecuado? ¿Por qué? En caso no conozca ningún proyecto de ley, ¿qué derechos laborales cree usted que son los más apremiantes de regular?

FIRMA DEL ENTREVISTADO

ANEXO N° 3. ENTREVISTA REALIZADA A LA DRA. ANDREA HERMOZA

PERALTA

A continuación, presentamos la entrevista realizada a la Dra. Andrea Hermoza Peralta, quien es docente de la universidad Privada del Norte y de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.

GUIA DE ENTREVISTA **PLIEGO DE PREGUNTAS DIRIGIDO A ABOGADOS**

TÍTULO DE INVESTIGACIÓN: “Consecuencia jurídica del reconocimiento de derechos laborales de los prestadores de servicios pertenecientes a las plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad en el ordenamiento jurídico de Perú durante el año 2021”

DATOS GENERALES DEL ENTREVISTADO:

- Nombre y Apellido: Andrea Hermoza Peralta
- Cargo: Docente
- Razón Social de la Institución: UPC y UPN

PREGUNTAS A CONTESTAR:

Objetivo general

Explorar la consecuencia jurídica de reconocer los derechos laborales de los prestadores de servicios pertenecientes a las plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad en el ordenamiento jurídico de Perú durante el año 2021.

1. De acuerdo a su conocimiento ¿qué son las economías colaborativas?

Son figuras en las que se buscan aminorar gastos se trata de un modelo centrado en la colaboración y la ayuda mutua, se realizan pequeñas alianzas y se establecen mecanismos de colaboración para poder crear un sistema de producción en los que todos ganen. Actualmente, casi todos los sectores de la economía ya cuentan con negocios colaborativos.

2. Para usted ¿qué son las plataformas digitales?, ¿conoce algunas? de ser así ¿cuáles?

Las plataformas digitales son un sistema de información que permite la ejecución de múltiples tareas dentro de una red.

Sí, para transportar mis documentos antes usaba Glovo, el cual ahora se ha transformado en Pedidos Ya y también uso Taxi Beat, para llevar algún tipo de encargo. Esas son las plataformas que me han facilitado la vida, porque acá en Lima las distancias son sumamente largas y me simplifica el desplazamiento. Sin embargo, creo hay una vulneración detrás de todo esto. Hay una parte más afectada en todo el proceso productivo.

3. ¿Considera usted que se deberían reconocer los derechos laborales a favor de los prestadores de servicios de plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad?

Sí, siempre y cuando se analice de manera individual cada caso. Hay algunas personas, en especial los migrantes, que ven a las plataformas digitales como un ingreso mensual, como un trabajo fijo; en ese sentido, todos los que tienen a las plataformas digitales como ingreso permanente, deben ser considerados como trabajadores y reconocer derechos laborales. También se debe tener en cuenta la cantidad de horas que el prestador de

servicios permanece dentro de la plataforma para poder otorgar, en su proporción, los derechos laborales. Sin perjuicio a ello, considero que sí es importante que con el solo hecho de empezar a trabajar en una plataforma digital se brinde algún tipo de sistema de seguridad social, principalmente el de acceso a un seguro de salud y un seguro contra accidentes de trabajo. Esto generaría mayor seguridad para las personas que se desempeñan en dichos servicios y estarían protegidos contra cualquier tipo de peligro.

4. ¿Cuál sería la consecuencia jurídica de reconocer los derechos laborales para los prestadores de servicios de plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad?

La consecuencia jurídica es que los trabajadores puedan ser reconocidos como tal y de esa manera puedan exigir el reconocimiento de sus derechos laborales, de acuerdo a la naturaleza del giro de negocio de la empresa, tales como:

- Seguro de atención de salud a cargo del empleador.
 - Un porcentaje que corresponde al trabajador por el servicio que paga el usuario no puede ser menor al 90%.
 - Un pago anual de 1 Unidad Impositiva Tributaria por concepto de gastos de mantenimiento, revisiones técnicas, equipamiento personal, pago de contratos de seguros de accidentes.
 - Pago de utilidades anual.
 - la obligación de los empleadores de contar con registro nacional de trabajadores por aplicativo.
5. De reconocerse derechos laborales a favor de los prestadores de servicios de plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad ¿qué régimen laboral sería el más adecuado para su inserción? o por el contrario, ¿cree usted que es necesario crear un régimen laboral especial?

Existe mucho cuestionamiento a las nuevas modalidades de trabajo debido a que no calza en la esfera de los elementos de la relación laboral; sin embargo, no por el hecho de que algo no calce en un modelo se puede restringir el Derecho. Entonces, yo considero que se debe de establecer un mecanismo especial porque cada situación laboral requiere un tratamiento singular.

Objetivo específico N° 1

Conocer el contexto jurídico nacional en el que se desenvuelven los servicios prestados a través de las plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad.

6. Según su conocimiento, ¿actualmente los servicios prestados a través de plataformas digitales se encuentran regulados en el marco normativo laboral?

No, por ejemplo, si sucede algún tipo de accidente ellos solamente cuentan con el Soat de la moto o del vehículo que los choca para cubrir los gastos del accidente. Sin embargo, a veces sucede que los vehículos que causan estos accidentes se dan a la fuga o simplemente tienen dicho seguro vencido; por ende, no hay como cubrir los daños ocasionados por la contingencia que podría calificarse como accidente de trabajo.

7. En relación a la pregunta anterior, ¿existe algún marco normativo que regule los servicios prestados a través de las plataformas digitales de manera supletoria?

No, pero sé de muchos proyectos que están todavía en evaluación. Lamentablemente por temas políticos, como la interpelación del Ministro de Trabajo, este tema ha retrocedido en su aprobación. Asimismo, conozco de una asociación sin fines de lucro que busca registrar todas las incidencias con relación al tema para brindar una mayor data precisa sobre cualquier tipo de contingencia que exista en los servicios de plataformas digitales. La página web de esta asociación es opdperu.org y recién este año se ha habilitado, a pesar de que vienen trabajando desde hace mucho, con el fin de saber cuál es la realidad de estos prestadores de servicio.

8. En Perú, ¿se han emitido pronunciamientos en sede judicial o administrativa respecto al desenvolvimiento de las plataformas digitales?

Sólo tengo conocimiento respecto al tema de daños que han podido sufrir los trabajadores al momento de tener un accidente y han sido atendidos por la vía civil, por indemnización de daños y perjuicios. Esto sucede debido a que son personas migrantes o extranjeras, en su gran mayoría, los que se desempeñan en dichos servicios; encontrándose limitados al acceso de justicia, debido a factores como el desconocimiento, la falta de patrocinio legal o de un asesoramiento mínimo que no les resulte oneroso.

No conozco pronunciamientos del Tribunal Constitucional o como por ejemplo una casación respecto al tema.

9. ¿Cuál es el contexto jurídico nacional en el que se desenvuelven las plataformas digitales de reparto mensajería y movilidad durante la pandemia de la COVID-19? (Comentar en relación a la Resolución Ministerial N° 163-2020-PRODUCE - Protocolo Sanitario de Operación ante el COVID-19 en materia de servicio de entrega a domicilio [delivery] por terceros y Decreto Supremo N° 184-2020-PCM, sobre el permiso de circulación de las unidades motorizadas para el servicio de delivery, durante la inmovilización social obligatoria).

Durante la pandemia era de esperarse que se dieran algunos dispositivos legales que regularan el protocolo de bioseguridad de los servicios de reparto mensajería y movilidad. Por ejemplo, hay algunos edificios que no cuentan con ascensor y antes que se emitiera la Resolución Ministerial N° 163-2020-PRODUCE, el personal motorizado o de entrega tenía que subir hasta el departamento del usuario cliente, exponiéndose al contagio e incluso a algún tipo de acoso, actos violentos y demás. Considero que estas disposiciones, que han sido transitorias deben permanecer.

Objetivo específico N° 2

Explorar las ventajas y desventajas jurídicas de reconocer derechos laborales para las personas que prestan servicios a través de plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad.

10. ¿Cuáles serían las ventajas jurídicas de reconocer los derechos laborales de las personas que prestan servicios a través de plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad?

Las ventajas siempre de la formalidad van a ser: i) el orden y ii) la reducción de la delincuencia. Hay muchas personas que se camuflan como repartidores, para poder agredir a personas o cometer delitos. Si existiera un registro de trabajadores por aplicativo el Estado tendría una ventaja para poder identificar a la persona que realmente ha cometido el delito. Se podría determinar si ha sido exactamente un repartidor u otra persona que lo ha suplantado; asimismo, abriría mayor protección al usuario cliente y se llevaría un orden de la cantidad de personas que se dedican a esta actividad. Yo sí considero que son trabajadores (las personas que prestan servicios en plataformas digitales), por ende, el tema del reconocimiento de ciertos derechos laborales va a traer como consecuencia algo positivo.

11. ¿Cuáles serían las desventajas jurídicas de reconocer los derechos laborales de las personas que prestan servicios a través de plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad?

Las desventajas jurídicas más lo veo por el lado del empleador. Las plataformas digitales no requieren ningún tipo de presencia física en el centro de trabajo, aún están exentos de pagar cualquier tipo de impuesto y sus utilidades son íntegras. Entonces, al brindar Derechos laborales, y con ellos otorgar a su vez Derechos sociales como acceso a Essalud y temas de afiliación a una AFP u ONP, evidentemente va generar una disminución en sus ganancias o ingresos.

Objetivo específico N° 3

Conocer los alcances de los proyectos de ley presentados durante el año 2021 respecto a la regulación de los derechos laborales de los prestadores de servicios pertenecientes a las plataformas digitales de reparto, mensajería o movilidad

12. En el transcurso del presente año se han presentado ante el Congreso del Perú dos (02) proyectos de ley que han propuesto regular las actividades de las plataformas digitales, ¿conoce algunos de ellos?

Sí, conozco ambos. De hecho he tenido la oportunidad de conversar con la congresista Susel Paredes, que presentó el Proyecto Ley N° 018-2021-CR, cuando se encontraba realizando una búsqueda de opiniones a especialistas en el tema para fortalecer su pensamiento crítico. Me parece que el proyecto promueve un ideal excelente; sin embargo, se ha probado en años anteriores, con pasadas propuestas legislativas, que dichas intenciones son difíciles de lograr. Ha sucedido que cuando se ha querido notificar a la plataforma digital con respecto a un tema en específico esta desaparecía de la dirección, del radio urbano y poder ubicarlos, nuevamente, resultaba muy difícil. Entonces, esa tarea es un poco complicada por lo que creo que deberíamos irnos por algo sumamente realista, que la norma pueda exigir. Yo creo que los proyectos de ley deben i) buscar el pago de impuestos, ii) establecer que los cambios sean progresivos y iii) ordenar contar sí o sí con la protección del trabajador. Lamentablemente cada 10 minutos sucede un accidente de

tránsito, lugar en el que se desenvuelven los prestadores de servicio de plataformas digitales, entonces veo sumamente necesario que se les conceda un seguro contra accidentes y se regule el tema de los equipos de protección personal que deberían ser brindados por el empleador; artículos como rodilleras, cascos, absolutamente todo.

El Derecho no es estático, sino parte en constante transformación, debido a los diferentes cambios sociales, por ende, yo considero que los proyectos de ley de la congresista Paredes y del Sr. Oseda (Proyecto de Ley N° 7567-2020-CR) soy muy buenos y generan negociaciones.

13. En relación a la pregunta anterior ¿cuál de los proyectos de ley considera usted el más adecuado? ¿Por qué? En caso no conozca ningún proyecto de ley, ¿qué derechos laborales cree usted que son los más apremiantes de regular?

Lo que sucede es que en el caso de la propuesta legislativa de la congresista Susel Paredes, se ha trabajado con un equipo que ha estudiado el caso conscientemente y desde hace mucho. Esa propuesta cuenta con mayores datos reales de lo que ha venido sucediendo hasta la fecha en las plataformas digitales, tienen un estudio muy específico en donde ellos mismos han tomado la decisión de verificar estadísticas, cuentan con mayor casuística y por eso considero que esta propuesta tiene mayor soporte social.



FIRMA DEL ENTREVISTADO

ANEXO N° 4. ENTREVISTA REALIZADA AL DR. JAIME DANIEL MORO

RETTIS

A continuación, presentamos la entrevista realizada al Dr. Jaime Daniel Moro Rettis, quien es jefe del departamento legal de MF Asesoría y Consultoría SAC.

GUIA DE ENTREVISTA

PLIEGO DE PREGUNTAS DIRIGIDO A ABOGADOS

TÍTULO DE INVESTIGACIÓN: “Consecuencia jurídica del reconocimiento de derechos laborales de los prestadores de servicios pertenecientes a las plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad en el ordenamiento jurídico de Perú durante el año 2021”

DATOS GENERALES DEL ENTREVISTADO:

- Nombre y Apellido: JAIME DANIEL MORO RETTIS
- Cargo: JEFE DEL DPTO LEGAL
- Razón Social de la Institución: MF ASESORÍA Y CONSULTORÍA SAC

PREGUNTAS A CONTESTAR:

Objetivo general

Explorar la consecuencia jurídica de reconocer los derechos laborales de los prestadores de servicios pertenecientes a las plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad en el ordenamiento jurídico de Perú durante el año 2021.

1. De acuerdo a su conocimiento ¿qué son las economías colaborativas?
Es nuevo modelo de negocio que presenta ventajas específicas al estar inmerso dentro de la Internet, logrando así redes de cooperación en espacios de respuestas más rápido. Aún así, el riesgo más grande que identifico es el de la falta de protección al consumidor final y la competencia desleal.
2. Para usted ¿qué son las plataformas digitales?, ¿conoce algunas? de ser así ¿cuáles?
A mi entender, se trata de una base de datos inmensa que almacena todo tipo de información útil para el usuario según su propia necesidad. Así mismo, permite la colaboración y desarrollo de labores de manera remota al mismo tiempo.
En la actualidad, considero que las plataformas digitales más utilizadas dada la coyuntura sanitaria existente son las de video llamada (Zoom, Skype, Meet)
3. ¿Considera usted que se deberían reconocer los derechos laborales a favor de los prestadores de servicios de plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad?
No. Desde mi punto de vista el reconocimiento de beneficios laborales se debe realizar si cumplen los requisitos para determinar si una prestación de servicios es de índole laboral o no. Es decir, no identifico una subordinación de los titulares y/o representantes de estas plataformas, solo el encargo de recoger y llevar un producto de un lugar a otro; no existe

- un horario de trabajo definido ni fiscalización que se haga al respecto, estas personas deciden qué días y cuánto tiempo le dedican a estas funciones; la ganancia registrada de estas personas es el resultado de una comisión por cada servicio que realizan y, según los puntos anteriores, es variable periodo a periodo; las herramientas que usan para el desarrollo de sus funciones como el vehículo de transporte (bicicleta, moto, automóvil), elementos de seguridad (casco, el propio SOAT) y signos distintivos (caja de transporte y casaca con logo) son de propiedad de la persona que realiza el servicio. Dicho de esta manera, considero que no se cumplen las condiciones o requisitos para considerar este servicio como una relación laboral; ergo, estos vínculos tienen más características de una prestación de servicios independientes (locación) y no deberían ser depositarios de beneficios laborales.
4. ¿Cuál sería la consecuencia jurídica de reconocer los derechos laborales para los prestadores de servicios de plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad?
- Elevaría los costos de estos servicios para el usuario final definitivamente puesto que el costo de planilla incrementaría las cargas de estas plataformas.
5. De reconocerse derechos laborales a favor de los prestadores de servicios de plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad ¿qué régimen laboral sería el más adecuado para su inserción? o por el contrario, ¿cree usted que es necesario crear un régimen laboral especial?
- Desconozco el nivel de ingresos anuales de estas plataformas para considerar si es viable incorporarlas en los regímenes especiales (micro o pequeña empresa). De no calzar, deberían estar insertos en un régimen general.

Objetivo específico N° 1

Conocer el contexto jurídico nacional en el que se desenvuelven los servicios prestados a través de las plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad.

6. Según su conocimiento, ¿actualmente los servicios prestados a través de plataformas digitales se encuentran regulados en el marco normativo laboral?
- No lo están, existe un vacío normativo, pero como lo expliqué en la respuesta a la pregunta 3, considero que no debería ser reconocido esto como un vínculo laboral.
7. En relación a la pregunta anterior, ¿existe algún marco normativo que regule los servicios prestados a través de las plataformas digitales de manera supletoria?
- A mi entender, estos servicios cuadran como una prestación de servicios independientes (locación).
8. En Perú, ¿se han emitido pronunciamientos en sede judicial o administrativa respecto al desenvolvimiento de las plataformas digitales?
- Según boletines del MINTRA que pude revisar, estos servicios no tienen pronunciamientos jurisprudenciales ni administrativos que lo regulen a la fecha; aunque reconocen que en Europa ya viene siendo legislado el tema al considerar la existencia de una relación laboral por dependencia organizativa y económica existente.

9. ¿Cuál es el contexto jurídico nacional en el que se desenvuelven las plataformas digitales de reparto mensajería y movilidad durante la pandemia de la COVID-19? (Comentar en relación a la Resolución Ministerial N° 163-2020-PRODUCE - Protocolo Sanitario de Operación ante el COVID-19 en materia de servicio de entrega a domicilio [delivery] por terceros y Decreto Supremo N° 184-2020-PCM, sobre el permiso de circulación de las unidades motorizadas para el servicio de delivery, durante la inmovilización social obligatoria).
Responden a un contexto de emergencia sanitaria donde se ha priorizado la salud pública a la libertad de tránsito, esto genera el escenario perfecto para la propagación de este tipo de servicios.

Objetivo específico N° 2

Explorar las ventajas y desventajas jurídicas de reconocer derechos laborales para las personas que prestan servicios a través de plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad.

10. ¿Cuáles serían las ventajas jurídicas de reconocer los derechos laborales de las personas que prestan servicios a través de plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad? Básicamente el reconocimiento de una remuneración mínima vital para el trabajador, al aporte al sistema previsional y al aseguramiento social de salud.
11. ¿Cuáles serían las desventajas jurídicas de reconocer los derechos laborales de las personas que prestan servicios a través de plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad? Distorsionarían los elementos constitutivos de un vínculo laboral y elevaría los costos en planilla.

Objetivo específico N° 3

Conocer los alcances de los proyectos de ley presentados durante el año 2021 respecto a la regulación de los derechos laborales de los prestadores de servicios pertenecientes a las plataformas digitales de reparto, mensajería o movilidad

12. En el transcurso del presente año se han presentado ante el Congreso del Perú dos (02) proyectos de ley que han propuesto regular las actividades de las plataformas digitales, ¿conoce algunos de ellos? (Proyecto de Ley N° 7567-2020-CR de Daniel Oseda Yucra y Proyecto de Ley Ley N° 018-2021-CR de Susel Paredes Pique)
Lamentablemente no los he revisado.
13. En relación a la pregunta anterior ¿cuál de los proyectos de ley considera usted el más adecuado? ¿Por qué? En caso no conozca ningún proyecto de ley, ¿qué derechos laborales cree usted que son los más apremiantes de regular?
Definitivamente el de los sistemas previsionales porque aseguran un mínimo de ingresos para la después de la jubilación y, el seguro asistencial de salud.


PRIMA DEL ENTREVISTADO

ANEXO N° 5. ENTREVISTA REALIZADA AL DR. LUIS MARTÍN BRAVO

SENMACHE

A continuación, presentamos la entrevista realizada al Dr. Luis Martín Bravo Senmache, quien es abogado litigante e investigador en derecho del trabajo, quien trabaja para Palomino Guerra Abogados S.R.L. y para la Sociedad Peruana de Derecho.

GUIA DE ENTREVISTA

PLIEGO DE PREGUNTAS DIRIGIDO A ABOGADOS

TÍTULO DE INVESTIGACIÓN: “Consecuencia jurídica del reconocimiento de derechos laborales de los prestadores de servicios pertenecientes a las plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad en el ordenamiento jurídico de Perú durante el año 2021”

DATOS GENERALES DEL ENTREVISTADO:

- Nombre y Apellido: LUIS MARTÍN BRAVO SENMACHE
- Cargo: ABOGADO LITIGANTE E INVESTIGADOR EN DERECHO DEL TRABAJO
- Razón Social de la Institución: PALOMINO GUERRA ABOGADOS SRL / SOCIEDAD PERUANA DE DERECHO

PREGUNTAS A CONTESTAR:

Objetivo general

Explorar la consecuencia jurídica de reconocer los derechos laborales de los prestadores de servicios pertenecientes a las plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad en el ordenamiento jurídico de Perú durante el año 2021.

1. De acuerdo a su conocimiento ¿qué son las economías colaborativas?

Economía colaborativa es una de las muchas denominaciones con que se ha venido a nombrar un fenómeno propio de la sociedad post industrial, propio de las economías avanzadas, lo que los marxistas llamarían del imperialismo. Yo no comparto, en principio, esta denominación, yo en mi trabajo se me ha decantado por otra nomenclatura, para mí el adjetivo digital es más amplio y abarca en ella todos los fenómenos que intento nombrar. Sin embargo, economía colaborativa básicamente, es lo que su nombre intenta decir, una situación en la que A se pone acuerdo con B para unir fuerzas y ambos obtener un lucro, a partir de allí es una economía que necesariamente se compone de 2 elementos como mínimo, puede ser una colaboración. Cada uno busca enriquecerse a partir de lo que el otro ofrece. En ese sentido, es una economía a base de una simbiosis económica, de recursos, de know how, de puestos de trabajo, de mano de obra, etcétera. En principio, una economía colaborativa no necesariamente parte de una asimetría, como lo es una economía tradicional industrial donde uno tiene todo el poder y el otro pone la fuerza de trabajo, caracterizado por el empresario poderoso y el obrero que solamente tiene su fuerza de trabajo. En una economía colaborativa puede que ambas partes gocen, en principio, de una simetría, de un equilibrio de poderes económicos. Ambos agentes, en el papel al menos, son del mismo tamaño, tienen el mismo poder y se ponen de acuerdo para ambos obtener un lucro óptimo.

2. Para usted ¿qué son las plataformas digitales?, ¿conoce algunas? de ser así ¿cuáles?

Bueno, una plataforma digital es una serie de algoritmos que se pone a disposición de un usuario para que éste obtenga algún tipo de servicio. Una plataforma digital es consecuencia del avance de las tecnologías, de las famosas TIC'S, son propios del tiempo nuestro y son figuras recientemente aparecidas, desde la mitad de los años noventa. Cada vez es más familiar en el ordenamiento, en el en la común vida de las personas y sí conozco algunas, por ejemplo en atención al tema que nos convoca las de recaería, mensajería, Uber, Glovo, Pedidos Ya, entre otras.

3. ¿Considera usted que se deberían reconocer los derechos laborales a favor de los prestadores de servicios de plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad?

Sí, considero puesto que la prestación de los repartidores motorizados o conductores, aunque se presta a través de medios novedosos y que pueden disimular algún tipo de subordinación, dependencia o ajenidad, lo cierto es que, bien vistas las cosas y quitado los lentes de la modernidad la prestación de un repartidor o chofer, no es distinta a la de un asalariado tradicional regulado bajo el Decreto Legislativo N° 728. Ahora, no es tan sencillo el debate, de si son o no son trabajadores, jurídicamente sí lo son, pero recuerden que el derecho al trabajo no deja de ser un instrumento a favor de la economía; entonces, lo va a ser normativamente cuando las fuerzas económicas digan "señores, ya podemos decir que sí". Nosotros (los laboralistas) vemos que sí, pero aún no es conveniente, porque cuando yo lo diga voy a traer gente, consecuencias económicas fundamentalmente para las empresas, voy a crear en el mercado un golpe, un remezón. Esto es política, no se dice ahora, pero en algunos años seguramente la jurisprudencia o la inspección del trabajo dictaminarán que es una relación de trabajo, cuando los poderes así se los permitan.

Ahora, sí es una relación de trabajo porque en esencia se verifica lo que el Artículo 4° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 establece, es decir, los elementos de toda relación de trabajo, pues existe una prestación personal, remunerada y subordinada de servicios; sin embargo, creo que no podemos nosotros calificarlo en razón a los criterios tradicionales o estándar de una relación laboral. Tenemos que renovar o repensar esos conceptos, esas categorías, esos pilares conceptuales de las relaciones, de esas notas laborales, de esos indicios de laboralidad. Los indicios con el tiempo vienen siendo repensados, transformados, difuminados, pues no son los tradicionales indicios de la época fabril del siglo XIX. El Derecho del Trabajo se forma en un momento determinado de la historia, pero su esencia es atemporal y universal, su esencia que es descubrir quiénes son y quiénes no son trabajadores, se va a aplicar para determinar si los repartidores y los conductores de plataformas digitales son o no son trabajadores. Hoy en diferentes partes del mundo se aplica y se aplicará en el año 2131 de igual forma para otro tipo de servicios. Es el mismo examen, es el mismo ejercicio, lo único que tenemos que descifrar, es cómo se está manifestando la subordinación, cómo se está manifestando la dependencia económica y la ajenidad. Si nosotros nos quedamos con los lentes industriales del siglo XIX, lo más probable es que digamos que no, no son trabajadores, como lo entendió primeramente la jurisprudencia española a partir del año 2017 que empezó Glovo a expandirse y que posteriormente repensó. La propia jurisprudencia española, ha determinado que se trata de conceptos que deben ser repensados y si nosotros aplicamos una idea moderna de subordinación, de ajenidad, de dependencia, vamos a determinar en todos los casos que se trata de un asalariado, con derecho a toda la asistencia jurídica, seguridad social, condiciones mínimas de trabajo, entre otras.

4. ¿Cuál sería la consecuencia jurídica de reconocer los derechos laborales para los prestadores de servicios de plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad?

Si se declara la prestación de servicios como laboral, a ellos les asiste todo el ordenamiento jurídico laboral, Constitucional y de todo tipo en general. Se aplicará el Artículo 26° de la Constitución, en la que se regula la igualdad de oportunidad, el carácter irrenunciable de sus derechos laborales y la interpretación favorable de la norma. Asimismo, se van a aplicar los convenios y recomendaciones de la OIT, se van a hacer aplicables las recomendaciones en materia de hostigamiento sexual, no se va a poder andar mandando mensajes al repartidor con connotaciones sexuales, entre otros.

Les serán aplicables en general, todo el ordenamiento jurídico constitucional y laboral les son aplicables con todas las garantías y seguridades que esto les confiere. Esto significa, una remuneración mínima, una jornada máxima, un contrato de trabajo, inclusión en planillas, pago de beneficios sociales y todos los conceptos económicos laborales que la formalidad supone. Ahora, no deja de ser una cosa rara porque en el Perú del 100% de las empresas 98% son pymes y de ese 98 la gran mayoría, por no decir todos, son informales.

5. De reconocerse derechos laborales a favor de los prestadores de servicios de plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad ¿qué régimen laboral sería el más adecuado para su inserción? o por el contrario, ¿cree usted que es necesario crear un régimen laboral especial?

Para mí es el régimen Laboral General, Decreto Legislativo N° 728. Sin embargo, hay un fuerte debate sobre si el Derecho del Trabajo debe intervenir o no en estos casos. En España se ha regulado bajo la figura del TRADE, el trabajador autónomo dependiente económicamente, que es como una persona natural con negocio, en el que se dice que el mismo trabajador es su propio jefe, establece sus horarios, determina cuando empezar o cuando terminar de trabajar, pone sus propios precios, etc. Entonces, no se sabía en principio si esto entraba o no en el ámbito de Derecho del Trabajo, lo que en doctrina se denomina "la huida del derecho"; sin embargo, se ha ido decantando por la laboralidad de esta figura. Es innegable que nadie quiere estar en la posición de los empresarios porque son tantos los costos, el deber de estar al día con la seguridad y salud en el trabajo, la seguridad social y muchas otras cosas más por el cual todo el mundo intenta encontrarle a la norma agujeros para evadirlo, pero la jurisprudencia ha ido argumentativamente evolucionando a favor de lo laboral por lo que les corresponden los beneficios establecidos en el Decreto Legislativo N° 728.

Objetivo específico N° 1

Conocer el contexto jurídico nacional en el que se desenvuelven los servicios prestados a través de las plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad.

6. Según su conocimiento, ¿actualmente los servicios prestados a través de plataformas digitales se encuentran regulados en el marco normativo laboral?

No están regulados expresamente, pues no tenemos una norma de repartidores o conductores de plataformas digitales; sin embargo, en el Congreso de la República hay una intensa actividad en estos momentos respecto al tema. A mi juicio es innecesaria pues a estos se les aplica el Decreto

Legislativo N° 728 y es suficiente para regularla, pero hay que repensarla, eso sí. No necesitamos una nueva norma aunque los congresistas tienen que buscar la doctrina.

7. En relación a la pregunta anterior, ¿existe algún marco normativo que regule los servicios prestados a través de las plataformas digitales de manera supletoria?

Al momento no es que exista una ley de repartición de plataformas digitales, no existe. Lo que existe y lo digo de nuevo, son proyectos de ley desde los sectores progresistas, por cierto. También lo que existe es una norma general, que es la Ley de Productividad y Competitividad Laboral que como acabo de decir es la que a mi criterio se debe aplicar, respaldado por la jurisprudencia comparada y la doctrina más autorizada. Entonces sí y no. Sí hay una norma general pero no hay una específica.

8. En Perú, ¿se han emitido pronunciamientos en sede judicial o administrativa respecto al desenvolvimiento de las plataformas digitales?

Tengo conocimiento de tímidos pronunciamientos en el sur del país, pero no los tengo a la vista, no los he podido recabar. Sin embargo, un amigo secgrista de la Corte de Arequipa conoce de este caso y en su calidad de secgrista ha escuchado mis consejos; sin embargo, como menciono, no tengo la jurisprudencia peruana a la vista.

9. ¿Cuál es el contexto jurídico nacional en el que se desenvuelven las plataformas digitales de reparto mensajería y movilidad durante la pandemia de la COVID-19? (Comentar en relación a la Resolución Ministerial N° 163-2020-PRODUCE - Protocolo Sanitario de Operación ante el COVID-19 en materia de servicio de entrega a domicilio [delivery] por terceros y Decreto Supremo N° 184-2020-PCM, sobre el permiso de circulación de las unidades motorizadas para el servicio de delivery, durante la inmovilización social obligatoria).

Lo que yo pienso es que la situación pandémica puso de relieve que estos servicios son muy útiles y recuerden que la utilidad es un criterio para que el legislador legisle; entonces, si yo veo que estos sectores productivos me rinden, dándome la posibilidad de que los bienes circulen, esto está generando un movimiento en el mercado, por lo que me conviene regularlos normativamente. Recuerden, que el Derecho del Trabajo sirve para regular situaciones que causan efectos económicos; entonces, en la pandemia se puso de relieve que estos servicios eran muy útiles. Puede que la economía estatal se vea beneficiada de una regulación debido a esto. El legislador peruano verá si lo regula laboralmente o la regula civilmente. La posición es clara, es laboral, pero el legislador puede decir muchas cosas. Hay que estar atentos para fiscalizar alguna propuesta legislativa.

Objetivo específico N° 2

Explorar las ventajas y desventajas jurídicas de reconocer derechos laborales para las personas que prestan servicios a través de plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad.

10. ¿Cuáles serían las ventajas jurídicas de reconocer los derechos laborales de las personas que prestan servicios a través de plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad?

Las ventajas son varias, se consolidará un Estado de Derecho porque estaríamos reivindicando la Constitución Política, específicamente los artículos 23° y 26°. Asimismo, se estaría reivindicando el

Decreto Legislativo N° 728, estaríamos reconociendo, en consecuencia, el Derecho de los trabajadores a ser considerados como tales y en ese supuesto, acceder a las prestaciones económicas de salud, de la Seguridad Social, a los mínimos legales como la remuneración mínima vital, a la asignación familiar, a los beneficios sociales, entre otros. Estaríamos haciendo valer nuestras normas laborales.

11. ¿Cuáles serían las desventajas jurídicas de reconocer los derechos laborales de las personas que prestan servicios a través de plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad?

Las plataformas digitales que brindan servicios en el país se retirarían del mismo, debido a que el empresario moderno busca optimizar aquello que el empresario del siglo XIX quería, dinero. Asimismo, si yo quiero emprender y el Estado me pone limitaciones de corte legal o laboral esto no me conviene. Por ese motivo, puedo optar por ir a Colombia, por ejemplo, ya que en dicho país aún no encontramos normas que regulen dicha actividad, hasta que progresivamente logren regularlo. Por consiguiente, la consecuencia negativa general sería una huida de las aplicaciones.

Objetivo específico N° 3

Conocer los alcances de los proyectos de ley presentados durante el año 2021 respecto a la regulación de los derechos laborales de los prestadores de servicios pertenecientes a las plataformas digitales de reparto, mensajería o movilidad

12. En el transcurso del presente año se han presentado ante el Congreso del Perú dos (02) proyectos de ley que han propuesto regular las actividades de las plataformas digitales, ¿conoce algunos de ellos? (Proyecto de Ley N° 7567-2020-CR de Daniel Oseda Yucra y Proyecto de Ley N° 018-2021-CR de Susel Paredes Pique)

Conozco el Proyecto de Ley de la congresista Susel Paredes Pique, el de Daniel Oseda Yucra lo he revisado pero no lo recuerdo en este momento.

13. En relación a la pregunta anterior ¿cuál de los proyectos de ley considera usted el más adecuado? ¿Por qué? En caso no conozca ningún proyecto de ley, ¿qué derechos laborales cree usted que son los más apremiantes de regular?

Me gusta el de la congresista Susel Paredes porque siempre está abierta al diálogo, en lo personal no soy partidario de que exista ley sobre la materia. Una norma como esta debe construirse en base a un consenso entre el trabajador, el empresario y el Estado. En dicho dialogo vamos a encontrar intereses divididos, para ello el Estado debe ponderar los intereses de acuerdo con los fines que busque. Una norma como esta es una norma muy delicada debido al público joven al que se dirige.


MARTIN BRAVO/SENMACHE
ABOGADO
REGISTRO ICAL 9117

FIRMA DEL ENTREVISTADO

ANEXO N° 6. ENTREVISTA REALIZADA AL DR. MIGUEL ÁNGEL DIAZ

CAÑOTE

A continuación, presentamos la entrevista realizada al Dr. Miguel Ángel Díaz Cañote, quien es Juez Superior y labora en la Corte Superior de Justicia de Lima Este.

GUIA DE ENTREVISTA

PLIEGO DE PREGUNTAS DIRIGIDO A JUECES

TÍTULO DE INVESTIGACIÓN: “Consecuencia jurídica del reconocimiento de derechos laborales de los prestadores de servicios pertenecientes a las plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad en el ordenamiento jurídico de Perú durante el año 2021”

DATOS GENERALES DEL ENTREVISTADO:

- Nombre y Apellido: Miguel Angel Diaz Cañote
- Cargo: Juez Superior
- Razón Social de la Institución: Corte Superior de Justicia de Lima Este

PREGUNTAS A CONTESTAR:

Objetivo general

Explorar la consecuencia jurídica de reconocer los derechos laborales de los prestadores de servicios pertenecientes a las plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad en el ordenamiento jurídico de Perú durante el año 2021.

1. De acuerdo a su conocimiento ¿qué son las economías colaborativas?

Es aquella actividad que consiste en intercambiar o compartir bienes (tangibles o intangibles), mediante la utilización de las nuevas tecnologías y la digitalización, siendo necesario para ello, que dicha actividad no se base en el lucro, el proveedor del bien o del servicio entonces, no lo hace como una persona jurídica, ni profesional. Con ello, queda claro que no toda plataforma digital, es parte de una economía colaborativa.

2. Para usted ¿qué son las plataformas digitales?, ¿conoce algunas? de ser así ¿cuáles?

Las plataformas digitales o *gig economy*, es una estructura de negocio de bienes (tangibles o intangibles), que son ofrecidos de forma rápida, directa y barata a los consumidores, por intermedio de programas informáticos (Apps), basado en el uso de algoritmos, que asegura una toma de decisiones automatizada sobre las transacciones y el control de su funcionamiento, que permiten la interconexión entre sujetos, satisfaciendo la necesidad del usuario, con un bajo costo de transacción, que incluye los laborales.

Las que conozco por uso es Taxi Beat, y las que conozco de referencias del mercado son Rappi y Uber.

3. ¿Considera usted que se deberían reconocer derechos laborales a favor de los prestadores de servicios de plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad?

Una pregunta muy complicada de responder, la jurisprudencia a nivel mundial aún no es unánime en dicha respuesta, sin embargo, si se dan indicios de laboralidad a favor de los prestadores de servicios de plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad,

consideró que si se les debería reconocer derechos laborales. La mirada al tema debe hacerse, no desde una conceptualización tradicional de las relaciones laborales, sino desde una mirada actualizada de las mismas, donde la ajenidad, dependencia o subordinación deben leerse, con apertura a los nuevos tiempos y relaciones vigentes.

4. ¿Cuál sería la consecuencia jurídica de reconocer los derechos laborales para los prestadores de servicios de plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad?

En realidad, en nuestro medio no sería otra que la de reconocerle como trabajador, pues los derechos laborales, solo se reconocen a las personas que tienen una relación laboral.

5. De reconocerse derechos laborales a favor de los prestadores de servicios de plataformas digitales ¿qué régimen laboral sería el más adecuado para su inserción? o por el contrario, ¿cree usted que es necesario crear un régimen laboral especial?

Dada las características de la prestación de servicios, sería un régimen laboral especial y no el régimen laboral general.

Objetivo específico N° 1

Conocer el contexto jurídico nacional en el que se desenvuelven los servicios prestados a través de las plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad.

6. Según su conocimiento, ¿actualmente los servicios prestados a través de plataformas digitales se encuentran regulados en el marco normativo laboral?

Actualmente en nuestro país, no se encuentran regulados.

7. En relación a la pregunta anterior, ¿existe algún marco normativo laboral que regule los servicios prestados a través de las plataformas digitales de manera supletoria?

Al no existir un régimen laboral especial, se tendría que el prestador de servicios buscaría el reconocimiento judicial de una relación laboral y en ese sentido, le correspondería de ampararse la demanda, el régimen laboral general de la actividad privada.

8. En Perú, ¿se han emitido pronunciamientos en sede judicial respecto al desenvolvimiento de las plataformas digitales?

Tengo entendido que hasta el momento no existe ningún pronunciamiento al respecto.

9. ¿Cuál es el contexto jurídico nacional en el que se desenvuelven las plataformas digitales de reparto mensajería y movilidad durante la pandemia de la COVID-19? (Comentar en relación a la Resolución Ministerial N° 163-2020-PRODUCE - Protocolo Sanitario de Operación ante el COVID-19 en materia de servicio de entrega a domicilio [delivery] por terceros y Decreto Supremo N° 184-2020-PCM, sobre el permiso de circulación de las unidades motorizadas para el servicio de delivery, durante la inmovilización social obligatoria).

Sobre la Resolución Ministerial n.° 163-2020-PRODUCE, se tiene que se trata de la aprobación del protocolo sanitario de operación ante el COVID-19 del sector

producción ante el inicio gradual e incremental de actividades de la fase 1 de la reanudación de actividades en materia de servicios de entrega a domicilio (delivery) por terceros para las actividades: 1) restaurantes y afines autorizados para entrega a domicilio y/o recojo en local y 2) comercio electrónico de bienes para el hogar y afines y en el caso de los prestadores de servicios mediante plataformas, se les considera como independientes, sin embargo, para efectos de dicho protocolo considera trabajador, a toda persona que tiene vínculo laboral con el empleador, y a toda persona que presta servicios dentro del centro de trabajo, cualquier sea la modalidad contractual; incluyendo al personal de contrata, subcontratas, tercerización de servicios, entre otras, entre estos últimos consideramos estarían, para los efectos del protocolo, los repartidores independientes de las diferentes plataformas digitales o aplicativos de delivery; se regula que cada aplicativo, debe realizar la entrega de kits de protección a los repartidores independientes; se establece como requisito obligatorio el de implementar centros de control, de desinfección diaria, medición de temperatura y verificación de uso de material de protección; y se estableció a favor de los repartidores independientes un seguro privado y se crea un fondo de asistencia para repartidores diagnosticados con COVID-19. Siendo que mediante el Decreto Supremo n.º 184-2020-PCM se declaró el estado de emergencia nacional por 31 días calendarios, a partir del 1º de diciembre de 2020, y si bien se establecen limitación al ejercicio del derecho a la libertad de tránsito de las personas, lo cierto es que, durante la inmovilización social obligatoria, se exceptúa entre otros al servicio de restaurante para entrega a domicilio (delivery).

Objetivo específico N° 2

Explorar las ventajas y desventajas jurídicas de reconocer derechos laborales para las personas que prestan servicios a través de plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad.

10. ¿El reconocimiento de los derechos laborales para las personas que prestan servicios a través de plataformas digitales podría ser considerado como una manifestación de flexibilidad laboral?
Si podría ser considerado como una flexibilidad laboral, en la medida que como hemos señalado, de establecerse una relación y ante la ausencia de regulación le correspondería todos los derechos laborales.
11. ¿Cuáles serían las ventajas jurídicas de reconocer los derechos laborales de las personas que prestan servicios a través de plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad?
Entre otras las referidas a los beneficios laborales de remuneración, compensación por tiempo de servicios, gratificaciones, vacaciones, utilidades y las previsionales, así como, las de seguridad social.
12. ¿Cuáles serían las desventajas jurídicas de los derechos laborales de las personas que prestan servicios a través de plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad?
Si lo que se les reconoce es un régimen laboral general, no existirían desventajas, por el contrario, ello si sucedería si se les otorga un régimen laboral especial, puesto que esto significaría un reconocimiento de menores derechos laborales.

Objetivo específico N° 3

Conocer los alcances de los proyectos de ley presentados durante el año 2021 respecto a la regulación de los derechos laborales de los prestadores de servicios pertenecientes a las plataformas digitales de reparto, mensajería o movilidad

13. En el transcurso del presente año se han presentado ante el Congreso del Perú dos (02) proyectos de ley que han propuesto regular las actividades de las plataformas digitales, ¿conoce algunos de ellos? (Proyecto de Ley N° 7567-2020-CR de Daniel Oseda Yucra y Proyecto de Ley N° 018-2021-CR de Susel Paredes Pique)

El proyecto de Ley n.° 7567/2020-CR establece los derechos laborales de los trabajadores que prestan servicios de reparto y distribución de bienes, bajo el régimen general laboral de la actividad privada, TUO del Decreto Legislativo n.° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo n.° 003-97-TR; estableciéndose condiciones laborales mínimas para la atención de salud, accidentes, se les reconoce el 80% o más del costo económico que paga el usuario final por el servicio, equipamiento de protección personal adecuada a la función realizada, el pago de utilidades anuales y demás beneficios del régimen laboral de la actividad privada.

Finalmente, sobre el proyecto de Ley n.° 018-2021-CR, se tiene que dicho proyecto reconoce beneficios laborales a los trabajadores que realizan el servicio de reparto, mensajería y movilidad por medio de plataformas digitales, para aquellos que presten servicios en una jornada laboral no menor de 4 horas diarias o 20 horas semanales, dichos beneficios son: se les reconoce el derecho a horas extras y jornada nocturna, tendrían derecho aun seguro para cubrir contingencias de accidentes personales, invalidez temporal, total y permanente, responsabilidad civil por daños ante terceros y muerte; seguro de salud; entrega de materiales de protección personal; protección frente a actos de hostigamiento sexual y/o discriminación; de asociación; siendo que su remuneración estaría fijada teniendo en cuenta las tarifas ofrecidas por las plataformas en base a parámetros de kilometraje, tiempo de espera, precio base y bono.

14. En relación a la pregunta anterior ¿cuál de los proyectos de ley considera usted el más adecuado? ¿Por qué? En caso no conozca ningún proyecto de ley, ¿qué derechos laborales cree usted que son los más apremiantes de regular?

El segundo proyecto, el signado con el n.° 018-2021 nos parece más adecuado y completo, que el proyecto de ley n.° 7567-2020-CR.



FIRMA DEL ENTREVISTADO

ANEXO N° 7. ENTREVISTA REALIZADA AL DR. PABLO DANIEL QUIROZ

CUBILLAS CUBILLAS

A continuación, presentamos la entrevista realizada al Dr. Pablo Daniel Quiroz Cubillas Cubillas, quien es Gerente General en Quiros Horna & Asociados S.R.L.

GUIA DE ENTREVISTA
PLIEGO DE PREGUNTAS DIRIGIDO A ABOGADOS

TÍTULO DE INVESTIGACIÓN: "Consecuencia jurídica del reconocimiento de derechos laborales de los prestadores de servicios pertenecientes a las plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad en el ordenamiento jurídico de Perú durante el año 2021"

DATOS GENERALES DEL ENTREVISTADO:

- Nombre y Apellido: PABLO DANIEL QUIROS CUBILLAS
- Cargo: GERENTE GENERAL
- Razón Social de la Institución: QUIROS HORNA & ASOCIADOS S.R.L.

PREGUNTAS A CONTESTAR:

Objetivo general

Explorar la consecuencia jurídica de reconocer los derechos laborales de los prestadores de servicios pertenecientes a las plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad en el ordenamiento jurídico de Perú durante el año 2021.

1. De acuerdo a su conocimiento ¿qué son las economías colaborativas?

Es un modelo económico que está basado en que las personas que intervienen se favorezcan y se ayuden mutuamente a través de las plataformas o medios tecnológicos que hagan más fácil el acceso tanto para la compra como para la venta, el pago, reparto y traslado.

2. Para usted ¿qué son las plataformas digitales?, ¿conoce algunas? de ser así ¿cuáles?

Las plataformas digitales son el medio a través del cual se lleva a cabo la colaboración, en el Perú hay varias. Existen las de reparto en moto, taxis y diferentes plataformas digitales que permiten ir accediendo de manera más fácil y paulatina a estos servicios.

3. ¿Considera usted que se deberían reconocer los derechos laborales a favor de los prestadores de servicios de plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad?

Considero que deberíamos basarnos en el principio esencial del Derecho, la subordinación, es decir si recibe órdenes de quien lo contrata ya se configura la relación laboral, pero si fuera una labor en la que no recibe órdenes no deberían poseer derechos laborales. Hay muchos casos, por ejemplo el de los taxistas que se conectan cuando quieren y cuando lo hacen están en la lista de los que van a prestar servicio, pero no están subordinados. Entonces yo creo que habría que hacer esa diferencia entre la labor, analizar si son o no son subordinados. Un segundo ejemplo sería el

de los chicos que realizan repartos en motos en sus tiempos libres y no están subordinados. Entonces, yo creo que ahí hay que hacer un análisis individual y más profundo para poderles determinar si se les debe asignar derechos laborales.

4. ¿Cuál sería la consecuencia jurídica de reconocer los derechos laborales para los prestadores de servicios de plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad?

Si se comprobara la existencia del elemento de subordinación se les debe otorgar derechos laborales y aparece el contrato de trabajo, el cual es un contrato realidad por su propia naturaleza de la prestación personal subordinada y remunerada, lo dice el artículo cuarto del Decreto Supremo N° 003-97-TR el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 ley de Productividad y Competitividad Laboral, en base al principio de primacía de la realidad nace el contrato y no necesariamente por escrito. Esto acarrearía como consecuencia que las empresas que contratan bajo subordinación tienen que reconocer los derechos laborales.

5. De reconocerse derechos laborales a favor de los prestadores de servicios de plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad ¿qué régimen laboral sería el más adecuado para su inserción? o por el contrario, ¿cree usted que es necesario crear un régimen laboral especial?

Soy contrario a seguir creando regímenes especiales, en nuestra legislación laboral encontramos varios regímenes laborales como el de las trabajadoras del hogar, pescadores, textiles, enfermeras, médicos, futbolistas, artistas y etc. Esto dificulta no sólo la aplicación del Derecho laboral sino el poder tomar conocimiento de los involucrados. Entonces, yo creo que de reconocerle derechos laborales a estas personas que trabajan en las plataformas digitales puede buscar la manera de encajar perfectamente dentro del régimen de una microempresa con beneficios diferenciados, siempre y cuando el nivel de los ingresos encaje.

No soy partidario de estar creando regímenes sectoriales, me parece que eso contribuye a la complejidad del conocimiento del derecho más aún si en nuestra legislación no tenemos un código de trabajo o una ley general. Cuando entramos al sector público encontramos miles de normas dispersas, dispositivos laborales que se agravan incluso con la creación de nuevas normas a través de sentencias. Pienso que nuestra normativa se debe unificar y no se debería estar creando regímenes sectoriales a cada rato.

Objetivo específico N° 1
Conocer el contexto jurídico nacional en el que se desenvuelven los servicios prestados a través de las plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad.

6. Según su conocimiento, ¿actualmente los servicios prestados a través de plataformas digitales se encuentran regulados en el marco normativo laboral?

No se encuentran regulados porque son sistemas relativamente nuevos aunque en nuestro país ya los utilizábamos incluso pre pandemia. La Covid-19 ha generado que se tenga que recurrir con mayor asiduidad a este tipo de servicios. Pero nuestra legislación no ha ido a la par con el desarrollo de estas, un punto positivo de esta situación es que se ha comenzado a presentar proyectos de ley para regular esto.

7. En relación a la pregunta anterior, ¿existe algún marco normativo que regule los servicios prestados a través de las plataformas digitales de manera supletoria?

Entiendo que en Perú no, en otros países he visto que hay algunos pronunciamientos más directos en relación a este tema.

8. En Perú, ¿se han emitido pronunciamientos en sede judicial o administrativa respecto al desenvolvimiento de las plataformas digitales?

Hasta la fecha no; sin embargo, hay pronunciamientos que podrían ser usados, bajo el mismo criterio, para dilucidar el tema. Cuando yo ingresé al Poder Judicial en el año 1987 recuerdo mucho que había unos casos judiciales de trabajadores que repartían gaseosas. La empresa Cepsa le prestaba servicios a Inca kola entonces esta empresa con sus trabajadores repartían las gaseosas de Inca kola. En aquel momento se presentó una demanda contra Inca Kola y la respuesta de la contestación de la demanda fue que ellos eran independientes porque habían constituido su empresa y los camiones no eran de Inca kola eran de ellos mismos. Los jueces interpretaron bajo el manto de la subordinación que efectivamente eran trabajadores por más que hayan tenido sus propios camiones, pues recibían órdenes para cumplir la labor. Fue una sentencia que recorrió varias instancias jurisdiccionales y llegó hasta la Suprema.

9. ¿Cuál es el contexto jurídico nacional en el que se desenvuelven las plataformas digitales de reparto mensajería y movilidad durante la pandemia de la COVID-19? (Comentar en relación a la Resolución Ministerial N° 163-2020-PRODUCE - Protocolo Sanitario de Operación ante el COVID-19 en materia de servicio de entrega a domicilio [delivery] por terceros y Decreto Supremo N° 184-2020-PCM, sobre el permiso de circulación de las unidades motorizadas para el servicio de delivery, durante la inmovilización social obligatoria).

Durante la pandemia se han emitido diferentes normas que han tenido como fin regular la situación del Covid-19. El Ministerio de Trabajo incluyó a los repartidores de delivery dentro de las personas que podían circular cuando nadie podía hacerlo lo cual evidencia la importancia que ellos tienen en la sociedad.

Objetivo específico N° 2

Explorar las ventajas y desventajas jurídicas de reconocer derechos laborales para las personas que prestan servicios a través de plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad.

10. ¿Cuáles serían las ventajas jurídicas de reconocer los derechos laborales de las personas que prestan servicios a través de plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad?

Darle a la persona lo que le corresponde, si es un trabajador subordinado entonces tiene derecho a percibir beneficios laborales y, sobre todo, protección social. De esta manera entrará a ese grupo de personas que van a percibir estos beneficios siempre.

A título personal, creo que no se trata solo de legislar. El tema es el cumplimiento de estas. El Ministerio de Trabajo tiene en SUNAFIL una función muy importante que es la verificación del cumplimiento de las normas, pero lamentablemente no se dan abasto pues creo que son 1000 inspectores a nivel nacional.

La consecuencia jurídica del reconocimiento de derechos laborales a favor de los prestadores de servicios pertenecientes a las plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad en el ordenamiento jurídico de Perú durante el año 2021

11. ¿Cuáles serían las desventajas jurídicas de reconocer los derechos laborales de las personas que prestan servicios a través de plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad?

En nuestro país se dan normas que buscan el aplauso del público más no se dan normas con estudio en consecuencias. El derecho económico debe ser un factor de análisis en la expedición de normas y un ejemplo clarísimo es la reciente legislación de los trabajadores del hogar. No puede ser que estos derechos laborales de hoy en día de los trabajadores del hogar sean equivalentes al trabajador del régimen general. Es decir, un trabajador del hogar hoy en día tiene mayores derechos que un trabajador de la microempresa, el trabajador del hogar hoy en día tiene derechos reconocidos al 100% de gratificación, 100% de vacaciones, 100% CTS y lo más grave es que el cese del trabajador del hogar dejó de ser con un aviso de 15 días para integrarse a la legislación común. Es decir, tiene que haber falta grave además si no hay o no se demuestra la falta grave, el trabajador debe ser repuesto en el centro de trabajo sí o sí. Eso es inaudito ya que no es una labor desarrollada ante un ente que produce un empleador. Entonces esto a modo de legislación, pues, tiene que ser analizado con profesionalismo. Este tipo de normas puede ser el origen de que se extienda la informalidad y se contrate de manera informal a estas personas.

Objetivo específico N° 3

Conocer los alcances de los proyectos de ley presentados durante el año 2021 respecto a la regulación de los derechos laborales de los prestadores de servicios pertenecientes a las plataformas digitales de reparto, mensajería o movilidad

12. En el transcurso del presente año se han presentado ante el Congreso del Perú dos (02) proyectos de ley que han propuesto regular las actividades de las plataformas digitales, ¿conoce algunos de ellos? (Proyecto de Ley N° 7567-2020 CR de Daniel Oseda Yucra y Proyecto de Ley N° 018-2021-CR de Susel Paredes Pique)

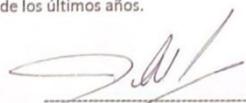
Entiendo que se han presentaron dos proyectos de ley que buscan asignarles derechos y beneficios, ya que durante la pandemia se han manifestado suficientes razones para promover estas legislaciones. Con el incremento de los delivery aumentaron también los accidentes de tránsito, evidenciando la falta de protección con la que estos cuentan. Lamentablemente, hasta ahora hay un debate sobre si se deberían regularlos o no. Para mí es importantísimo analizar la subordinación.

13. En relación a la pregunta anterior ¿cuál de los proyectos de ley considera usted el más adecuado? ¿Por qué? En caso no conozca ningún proyecto de ley, ¿qué derechos laborales cree usted que son los más apremiantes de regular?

El tema de la protección tanto en salud como seguridad social es lo principal. Un prestador de servicio que está protegido en la salud es un gran ahorro. En cambio, un prestador de servicio ganando un sueldo mínimo no va a poder atenderse con facilidad. Por ese motivo, si este contara con su seguridad social esto generaría un gran aporte en la atención. En cuanto a compensación por tiempo de servicios, vacaciones, gratificaciones y horas extras yo ubicaría a las horas extras dentro de un concepto de importancia y dejaría a las CTS para después ya que es algo que no van a usar de manera inmediata.

Si bien es cierto, hoy en día se ha desnaturalizado la esencia de la CTS al permitirse retirarla antes de tiempo, mientras que nuestros estudios iniciales de Derecho laboral nos dicen que la CTS solo se podía retirar posterior al tiempo laborado en dicha empresa, ahora en la práctica se puede retirar cuando aún uno se encuentra laborando en la empresa. Si bien, no tenemos un seguro de desempleo, la CTS viene a suplir este seguro de desempleo.

Como necesidad urgente de protección, considero que la protección de la seguridad tanto en salud como en pensiones es fundamental, cuando uno ya es mayor viene la necesidad de tener un ingreso fijo mensual mínimo para poder cubrir algunos gastos de los últimos años.


FIRMA DEL ENTREVISTADO

ANEXO N° 8. ENTREVISTA REALIZADA AL DR. EDUARDO BELTRÁN PONCE

A continuación, presentamos la entrevista realizada al Dr. Eduardo Beltrán Ponce, quien es socio del estudio Beltrán & Seminario Abogados y labora en estudio Beltrán & Seminario Abogados.

GUIA DE ENTREVISTA

PLIEGO DE PREGUNTAS DIRIGIDO A ABOGADOS

TÍTULO DE INVESTIGACIÓN: “Consecuencia jurídica del reconocimiento de derechos laborales de los prestadores de servicios pertenecientes a las plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad en el ordenamiento jurídico de Perú durante el año 2021”

DATOS GENERALES DEL ENTREVISTADO:

- Nombre y Apellido: Eduardo Beltrán Ponce
- Cargo: Socio del Estudio Beltrán & Seminario Abogados
- Razón Social de la Institución: B&S Abogados SAC

PREGUNTAS A CONTESTAR:

Objetivo general

Explorar la consecuencia jurídica de reconocer los derechos laborales de los prestadores de servicios pertenecientes a las plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad en el ordenamiento jurídico de Perú durante el año 2021.

1. De acuerdo a su conocimiento ¿qué son las economías colaborativas?

Entiendo que son un nuevo modelo económico que utilizan las tecnologías como campo de desarrollo.

2. Para usted ¿qué son las plataformas digitales?, ¿conoce algunas? de ser así ¿cuáles?

Las plataformas digitales son canales a través de los cuales las economías colaborativas se desenvuelven. Pueden ser apps, páginas webs, entre otros, tales como Uber, Rappi y Pedidos Ya.

3. ¿Considera usted que se deberían reconocer los derechos laborales a favor de los prestadores de servicios de plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad?

Disgregando un poco, vamos a enfocarnos en los elementos de un contrato de trabajo: i) la prestación personal, ii) la remuneración y iii) la subordinación. Respecto a la primera, sí existe prestación personal pues solo ellos pueden cumplir con dar el servicio, no pueden ser reemplazados (les otorgan una licencia personal). En cuanto a la remuneración, también cumplen con este elemento puesto que es un servicio retribuido. Actúan como comisionistas puros, en su condición de personal no sujeto a fiscalización inmediata. En cuanto a la subordinación, reciben directrices, tienen que cumplir los lineamientos de la empresa y pueden ser sancionados, lo cual podría suponer, que en estricto, les correspondería el reconocimiento de los beneficios laborales.

Pero por otra parte, se debe tener en cuenta la tecnología y globalización de este mundo moderno, en el que participan tres partes: Los usuarios, la empresa y los prestadores de servicios. Estos últimos generan sus propios ingresos y deciden su propia jornada de trabajo, lo cual es una gran ventaja en caso no encuentren un trabajo formal. Sucede con la gran cantidad de venezolanos, que son la mayoría de motorizados de Rappi. O si emigras al extranjero, puedes empezar laborando en Uber y con ello sobrevives. O sirve para cualquier persona que quiera ganar un dinero extra en su tiempo libre. Se generan muchísimos puestos de trabajo y quienes laboran en estas plataformas virtuales están satisfechos, puesto que tienen cierta libertad y ellos mismos deciden cuanto ganar (en función al tiempo que le dediquen).

Por el lado del usuario, también es una parte de la relación triangular que se encuentra plenamente satisfecha con este sistema. Hace unos años no existían estas aplicaciones y eran limitados por ejemplo los pedidos de comida y, ni que decir la inseguridad que existía con los taxis “de la calle”. Finalmente, las empresas tienen una alta rentabilidad por estos servicios en todo el mundo.

En virtud a ello, considero que si vas a reconocer derechos laborales a estos prestadores de servicios, conllevaría indefectiblemente a crear burocracia, y si creas burocracia, incrementas los gastos, y con ello los límites y, ¿Quién se afecta? Todos: Estas empresas (que no van a perder) se irían del Perú a invertir a otros países, o trasladarían los costos a los usuarios y prestadores del servicio, con lo cual perdemos todos. Conclusión: No deberían reconocerse sus derechos laborales como tales, por un tema de costo beneficio.

4. ¿Cuál sería la consecuencia jurídica de reconocer los derechos laborales para los prestadores de servicios de plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad?

Insisto en que no debería regularse, porque por ejemplo, las propuestas de ley que existen a la fecha regulan una jornada máxima y eso significaría limitar a los mismos prestadores, lo que no sucede por ejemplo con los comisionistas. Ellos quieren trabajar más tiempo, porque van a tener mayores ingresos.

En segundo lugar, hay un problema de forma: Uber está muchas partes del mundo, pero ¿tienen una oficina administrativa en cada país que pueda responder por algún incumplimiento laboral? Si es que no se cumplen los beneficios laborales se tiene dos (2) opciones: Acudes a SUNAFIL o al Poder Judicial, y quien va a responder es ¿esta oficina administrativa local o el monstruo donde está la matriz, en Estados Unidos por ejemplo? Además, si empiezan con los requerimientos y las multas, estas plataformas digitales simplemente se van del Perú y mucha gente perdería su trabajo.

5. De reconocerse derechos laborales a favor de los prestadores de servicios de plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad ¿qué régimen laboral sería el más adecuado para su inserción? o por el contrario, ¿cree usted que es necesario crear un régimen laboral especial?

No debería regularse esta actividad, pero si sucede, tendría que tener un régimen laboral especial.

Objetivo específico N° 1

Conocer el contexto jurídico nacional en el que se desenvuelven los servicios prestados a través de las plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad.

6. Según su conocimiento, ¿actualmente los servicios prestados a través de plataformas digitales se encuentran regulados en el marco normativo laboral?

No, en el Perú no está regulado.

7. En relación a la pregunta anterior, ¿existe algún marco normativo que regule los servicios prestados a través de las plataformas digitales de manera supletoria?

Teóricamente debería ser el Régimen Laboral del Decreto Legislativo N° 728, pero a la fecha no existe un reconocimiento del vínculo laboral de dichos trabajadores, por tanto no se les aplica.

8. En Perú, ¿se han emitido pronunciamientos en sede judicial o administrativa respecto al desenvolvimiento de las plataformas digitales?

No, no han habido.

9. ¿Cuál es el contexto jurídico nacional en el que se desenvuelven las plataformas digitales de reparto mensajería y movilidad durante la pandemia de la COVID-19?

Ellos deben seguir unos protocolos de bioseguridad que son importantes en el desempeño de los servicios que brindan, pues están en contacto permanente con las personas. Además, recientemente una norma ha establecido que deben estar vacunados, lo que me parece correcto.

Objetivo específico N° 2

Explorar las ventajas y desventajas jurídicas de reconocer derechos laborales para las personas que prestan servicios a través de plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad.

10. ¿Cuáles serían las ventajas jurídicas de reconocer los derechos laborales de las personas que prestan servicios a través de plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad?

Considero que no existe ninguna ventaja jurídica.

11. ¿Cuáles serían las desventajas jurídicas de reconocer los derechos laborales de las personas que prestan servicios a través de plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad?

Como referí anteriormente, aumentaría la burocracia, lo cual generaría a la larga, que la empresa matriz se vaya del país o que los mismos trabajadores no les convenga laborar en dichas compañías.

Objetivo específico N° 3

Conocer los alcances de los proyectos de ley presentados durante el año 2021 respecto a la regulación de los derechos laborales de los prestadores de servicios pertenecientes a las plataformas digitales de reparto, mensajería o movilidad

12. En el transcurso del presente año se han presentado ante el Congreso del Perú dos (02) proyectos de ley que han propuesto regular las actividades de las plataformas digitales, ¿conoce algunos de ellos? (Proyecto de Ley N° 7567-2020-CR de Daniel Oseda Yucra y Proyecto de Ley Ley N° 018-2021-CR de Susel Paredes Pique)

El proyecto del Sr. Daniel Oseda Yucra en teoría es más razonable y, de la Sra. Susel Paredes, me parece inviable porque está proponiendo prácticamente un "mini 728" para ellos, lo cual no tiene sentido.

13. En relación a la pregunta anterior ¿cuál de los proyectos de ley considera usted el más adecuado? ¿Por qué? En caso no conozca ningún proyecto de ley, ¿qué derechos laborales cree usted que son los más apremiantes de regular?

Ninguno de los dos. Pero si tengo que escoger uno, sería el del congresista Daniel Osea Yucra: Solicita derechos mínimos como un seguro, porcentaje de ganancia y el pago una (1) UIT por mantenimiento del vehículo, que resulta más razonable.



B EDUARDO BELTRÁN PONCE
& AVOGADO
S CAL 42872

FIRMA DEL ENTREVISTADO

ANEXO N° 9. ENTREVISTA REALIZADA AL DR. FRANCISCO DE ASIS SANTIBAÑEZ MARCOS

A continuación, presentamos la entrevista realizada al Dr. Francisco De Asis Santibañez Marcos, quien es Inspector del Trabajo en La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral.

GUIA DE ENTREVISTA

PLIEGO DE PREGUNTAS DIRIGIDO A FISCALIZADORES

TÍTULO DE INVESTIGACIÓN: “Consecuencia jurídica del reconocimiento de derechos laborales de los prestadores de servicios pertenecientes a las plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad en el ordenamiento jurídico de Perú durante el año 2021”

DATOS GENERALES DEL ENTREVISTADO:

- Nombre y Apellido: FRANCISCO DE ASIS SANTIBAÑEZ MARCOS
- Cargo: INSPECTOR DEL TRABAJO
- Razón Social de la Institución: SUNAFIL

PREGUNTAS A CONTESTAR:

Objetivo general

Explorar la consecuencia jurídica de reconocer los derechos laborales de los prestadores de servicios pertenecientes a las plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad en el ordenamiento jurídico de Perú durante el año 2021.

1. De acuerdo a su conocimiento ¿qué son las economías colaborativas?
Son modelos económicos en donde se utilizan las nuevas tecnologías para emprender un negocio o actividad económica.
2. Para usted ¿qué son las plataformas digitales?, ¿conoce algunas? de ser así ¿cuáles?
Son lugares de internet en donde se contiene información diversa que permite viabilizar un negocio, por ejemplo, a través de sistemas operativos y programas informáticos. Conozco algunos como Rappi, Glovo, Uber, Cabify, Beat.
3. ¿Considera usted que se deberían reconocer los derechos laborales a favor de los prestadores de servicios de plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad?
Considero que sí se les debe de reconocer derechos laborales y considerar como trabajadores a los repartidores.
4. ¿Cuál sería la consecuencia jurídica de reconocer los derechos laborales para los prestadores de servicios de plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad?
Que la LPCL se aplique en forma íntegra a los trabajadores repartidores de plataformas digitales, y los alcances del art. 4. de la norma, es decir, la presunción del vínculo laboral a plazo indeterminado. A partir de allí, se puede ya determinar los derechos y beneficios que les correspondan.

5. De reconocerse derechos labores para los prestadores de servicios de plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad ¿de qué manera podría llevarse a cabo su fiscalización laboral?

Como señalan los Proyectos de Ley, es necesario que las empresas que operan mediante las plataformas digitales deban constar en un registro nacional, me parece que en la SUNAT y contar con un RUC, pues la inspección del trabajo en la actualidad se dirige a empleadores que cuenten con esta identificación para ser sujetos inspeccionados.

Adicionalmente, sería recomendable se elabore un Protocolo adecuado para guiar a los inspectores de trabajo al realizar la fiscalización en esta materia.

Objetivo específico N° 1

Conocer el contexto jurídico nacional en el que se desenvuelven los servicios prestados a través de las plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad.

6. Según su conocimiento, ¿actualmente los servicios prestados a través de plataformas digitales se encuentran en el ámbito de actuación de la Inspección del Trabajo?

Actualmente no, pues deben de contar con un RUC Y RAZÓN SOCIAL en mi opinión. La inspección del trabajo hoy en día realiza fiscalizaciones dirigidas a sujetos inspeccionados identificados, para poder determinar la responsabilidad administrativa que corresponda, y esto solo se puede dar con un sujeto identificado, en mérito al principio de ...

7. En Perú, ¿se han emitido pronunciamientos en sede administrativa respecto al desenvolvimiento de las plataformas digitales?

A la fecha no. Aun el Tribunal de Fiscalización de SUNAFIL no lo hace.

8. En base a su experiencia y conocimiento ¿han llegado denuncias a SUNAFIL por parte de prestadores de servicios en contra de plataformas digitales? De ser así, ¿cómo procedieron? No conozco aun de denuncias de repartidores de plataformas digitales.

9. ¿Cuál es el contexto jurídico nacional en el que se desenvuelven las plataformas digitales de reparto mensajería y movilidad durante la pandemia de la COVID-19? (Comentar en relación a la Resolución Ministerial N° 163-2020-PRODUCE - Protocolo Sanitario de Operación ante el COVID-19 en materia de servicio de entrega a domicilio [delivery] por terceros y Decreto Supremo N° 184-2020-PCM, sobre el permiso de circulación de las unidades motorizadas para el servicio de delivery, durante la inmovilización social obligatoria).

En la actualidad, y conforme se dan avances de la reactivación económica, los repartidores se encuentran regulados por normas sectoriales de Producción y Minsa, en temas relacionados con las medidas de bioseguridad para la entrega de los productos y alimentos, y para los mismos repartidores, aunque no se incide en la problemática laboral, evidenciando que éstos trabajadores laboran en un estado de precariedad desde que fue autorizado el servicio de delivery en la pandemia.

Objetivo específico N° 2

Explorar las ventajas y desventajas jurídicas de reconocer derechos laborales para las personas que prestan servicios a través de plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad.

10. De reconocerse los derechos laborales de las personas que prestan servicios en plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad ¿Cómo cree que se realizaría la actividad fiscalizadora de SUNAFIL? Asimismo, ¿considera usted que se debería crear un Ley de fiscalización especial enfocado en ellas?

Considero que, de reconocerse los derechos laborales a los repartidores de plataformas digitales, la fiscalización se debería realizar como señalé anteriormente, a empresas registradas con RUC, sino sería vana la inspección. Una vez que la empresa esté determinada será posible desplegar una fiscalización adecuada, ya que se podrá determinar su calidad de sujetos inspeccionados. Finalmente, considero que no debe existir una ley especial de fiscalización, pues con la actual Ley 28806 podría realizarse la inspección a estas empresas.

11. ¿Cuáles serían las ventajas jurídicas de reconocer los derechos laborales de las personas que prestan servicios a través de plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad en el procedimiento inspectivo realizado por SUNAFIL?

La ventaja sería el que esté determinada legalmente la laboralidad de los servicios prestados por los repartidores, tal como se dio en el caso de los trabajadores del régimen CAS en su momento, para evitar aun suspicacias e incertidumbres sobre el tema. En la inspección del trabajo, se podría así verificar el cumplimiento de las obligaciones laborales de las empresas (que utilizan las plataformas digitales) si es que éstas se encuentran identificadas y registradas como personas naturales o jurídicas.

12. ¿Cuáles serían las desventajas jurídicas de reconocer los derechos laborales de las personas que prestan servicios a través de plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad en el procedimiento inspectivo realizado por SUNAFIL?

La desventaja sería que se encasille mediante una ley el otorgamiento de ciertos beneficios, y no de todos los que le corresponderían, es decir, se establezca un nuevo “régimen especial” cuando no es necesario este. En la inspección del trabajo, la desventaja sería que se apruebe una norma que no establezca el registro o identificación de las plataformas digitales, pues como dijimos, no se podrá realizar una adecuada verificación sin que se pueda dirigir a un sujeto identificado. Asimismo, es necesario un protocolo, y determinada adecuación de la situación particular del repartidor a determinadas obligaciones laborales de los empleadores, tales como el registro de control de asistencia.

Objetivo específico N° 3

Conocer los alcances de los proyectos de ley presentados durante el año 2021 respecto a la regulación de los derechos laborales de los prestadores de servicios pertenecientes a las plataformas digitales de reparto, mensajería o movilidad

13. En el transcurso del presente año se han presentado ante el Congreso del Perú dos (02) proyectos de ley que han propuesto regular las actividades de las plataformas digitales, ¿conoce algunos de ellos? (Proyecto de Ley N° 7567-2020-CR de Daniel Oseda Yucra y Proyecto de Ley Ley N° 018-2021-CR de Susel Paredes Pique)

Sí los he revisado ambos proyectos de ley.

14. En relación a la pregunta anterior ¿cuál de los proyectos de ley considera usted el más adecuado? ¿Por qué? En caso no conozca ningún proyecto de ley, ¿qué derechos laborales cree usted que son los más apremiantes de regular?

De los 2 señalados, me parece que ambos tienen pros y contras.

El Proyecto Ley 7567-2020-CR tiene la ventaja que sí establece que las plataformas digitales deben estar registradas e identificadas, y resaltan la relación laboral de dependencia que debe darse. La desventaja es que prevé algunos beneficios redundantes (seguro social, utilidades), y no incide en la naturaleza de las labores de los repartidores.

El proyecto Ley 018-2021-CR se refiere a Titulares de plataformas digitales, aunque no inciden en la identificación de los mismos, menos en un registro. Sí es bueno que regule la importancia de la organización del trabajo a cargo de la plataforma digital (factor clave para determinar la subordinación) y los servicios por cuenta ajena de los repartidores. La contrapesa que, pese a que este proyecto sí incide en la naturaleza de la subordinación de los servicios de los repartidores, prevé una serie de beneficios laborales propios del régimen general, sin explicar la adecuación debida, como por ej. Cuando señala que tienen derecho al sobretiempo o sobretasa por trabajo nocturno, sin sustentar cómo se podría llevar el registro de asistencia.



FIRMA DEL ENTREVISTADO

ANEXO N° 10. ENTREVISTA REALIZADA A LA DRA. KATHERINE GONZALES

TÁVARA

A continuación, presentamos la entrevista realizada a la Dr. Katherine Gonzales Távara, quien es Inspectora del trabajo en La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral.

GUIA DE ENTREVISTA

PLIEGO DE PREGUNTAS DIRIGIDO A FISCALIZADORES

TÍTULO DE INVESTIGACIÓN: “Consecuencia jurídica del reconocimiento de derechos laborales de los prestadores de servicios pertenecientes a las plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad en el ordenamiento jurídico de Perú durante el año 2021”

DATOS GENERALES DEL ENTREVISTADO:

- Nombre y Apellido: Katherine Yordany Gonzales Tavera
- Cargo: Inspectora
- Razón Social de la Institución: SUNAFIL

PREGUNTAS A CONTESTAR:

Objetivo general

Explorar la consecuencia jurídica de reconocer los derechos laborales de los prestadores de servicios pertenecientes a las plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad en el ordenamiento jurídico de Perú durante el año 2021.

1. De acuerdo a su conocimiento ¿qué son las economías colaborativas?
Las economías colaborativas se pueden considerar como un nuevo modelo económico de acceso, en la que se comparten e intercambian bienes y servicios a través de plataformas digitales, en la que todos se encuentran en la posibilidad de ser tanto consumidores como productores en el mismo tiempo, basados en la reputación y confianza.
2. Para usted ¿qué son las plataformas digitales?, ¿conoce algunas? de ser así ¿cuáles?
Las plataformas digitales son espacios en internet, diseñadas para satisfacer necesidades específicas de diversos usuarios.
Conozco alguna de ellas, como blackboard, linkedln, Facebook, globo, inDriver, etc.
3. ¿Considera usted que se deberían reconocer los derechos laborales a favor de los prestadores de servicios de plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad?
Considero, se deben reconocer los derechos laborales a favor de cualquier persona, que se logren determinar de forma fehaciente los elementos de la relación laboral.
4. ¿Cuál sería la consecuencia jurídica de reconocer los derechos laborales para los prestadores de servicios de plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad?
Si se logra verificar los elementos de un contrato de trabajo, se deben reconocer todos los derechos laborales, incorporándolos en las planillas de la empresa contratante.
5. De reconocerse derechos labores para los prestadores de servicios de plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad ¿de qué manera podría llevarse a cabo su fiscalización laboral?

La fiscalización laboral se lleva a cabo, conforme se viene realizando con las solicitudes presentadas por los falsos locadores.

Objetivo específico N° 1

Conocer el contexto jurídico nacional en el que se desenvuelven los servicios prestados a través de las plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad.

6. Según su conocimiento, ¿actualmente los servicios prestados a través de plataformas digitales se encuentran en el ámbito de actuación de la Inspección del Trabajo?

El estado peruano es el responsable de regular las relaciones laborales, a fin de proteger ante todo los derechos fundamentales de la persona, y ante vacíos legales, se aplican los principios, en razón a ello no se pueden desconocer derechos, por lo que la inspección de trabajo su ámbito de actuación sí podría verificar en primer lugar la existencia de los elementos de un contrato de trabajo, para posteriormente reconocer los derechos laborales como trabajador, de ser el caso.

7. En Perú, ¿se han emitido pronunciamientos en sede administrativa respecto al desenvolvimiento de las plataformas digitales?

Existe pronunciamiento respecto a la promoción de uso de herramientas digitales para el fortalecimiento de la inspección del trabajo, sin embargo, respecto a la presunción de laboralidad en el ámbito de plataformas digitales, aún no existe pronunciamiento en sede administrativa.

8. En base a su experiencia y conocimiento ¿han llegado denuncias a SUNAFIL por parte de prestadores de servicios en contra de plataformas digitales? De ser así, ¿cómo procedieron?

Hasta la fecha, aún no me asignan una orden de inspección con referida materia.

9. ¿Cuál es el contexto jurídico nacional en el que se desenvuelven las plataformas digitales de reparto mensajería y movilidad durante la pandemia de la COVID-19? (Comentar en relación a la Resolución Ministerial N° 163-2020-PRODUCE - Protocolo Sanitario de Operación ante el COVID-19 en materia de servicio de entrega a domicilio [delivery] por terceros y Decreto Supremo N° 184-2020-PCM, sobre el permiso de circulación de las unidades motorizadas para el servicio de delivery, durante la inmovilización social obligatoria).

Que, durante la inmovilización social obligatoria, se hizo necesario emitir referida resolución Ministerial y Decreto supremo debido a que el estado debe garantizar el abastecimiento de servicios básicos de las familias, tales como la alimentación, salud, transporte, etc. Y considero que el servicio de restaurante para entrega a domicilios [delivery] forma parte de satisfacer las necesidades de la población.

Objetivo específico N° 2

Explorar las ventajas y desventajas jurídicas de reconocer derechos laborales para las personas que prestan servicios a través de plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad.

10. De reconocerse los derechos laborales de las personas que prestan servicios en plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad ¿Cómo cree que se realizaría la actividad fiscalizadora de SUNAFIL? Asimismo, ¿considera usted que se debería crear un Ley de fiscalización especial enfocado en ellas?

SUNAFIL es responsable de promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral. Además, el de seguridad y salud en el trabajo, así como brindar asesoría técnica, realizar investigaciones y proponer la emisión de normas sobre dichas materias; de reconocerse los derechos laborales a referidas personas se actuaría conforme se viene realizando durante la inspección laboral de otras materias, aplicando siempre el ordenamiento jurídico vigente.

Respecto a la segunda pregunta, sí considero que cuando realidad cambia, se tiene que crear una ley basada en referida realidad, razón por la cual sí estaría de acuerdo.

11. ¿Cuáles serían las ventajas jurídicas de reconocer los derechos laborales de las personas que prestan servicios a través de plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad en el procedimiento inspectivo realizado por SUNAFIL?

Entre las principales ventajas de reconocer a un falso autónomo como trabajador, es fomentar el trabajo decente en el mundo digital, priorizando los derechos laborales contra cualquier otro derecho económico- empresarial.

12. ¿Cuáles serían las desventajas jurídicas de reconocer los derechos laborales de las personas que prestan servicios a través de plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad en el procedimiento inspectivo realizado por SUNAFIL?

Ninguno, debido a que siempre se logre verificar que es un falso autónomo, se estaría cumpliendo con otorgar derechos a quien le corresponde.

Objetivo específico N° 3

Conocer los alcances de los proyectos de ley presentados durante el año 2021 respecto a la regulación de los derechos laborales de los prestadores de servicios pertenecientes a las plataformas digitales de reparto, mensajería o movilidad

13. En el transcurso del presente año se han presentado ante el Congreso del Perú dos (02) proyectos de ley que han propuesto regular las actividades de las plataformas digitales, ¿conoce algunos de ellos? (Proyecto de Ley N° 7567-2020-CR de Daniel Oseda Yuca y Proyecto de Ley N° 018-2021-CR de Susel Paredes Pique)

Sí, ambos proyectos de ley.

14. En relación a la pregunta anterior ¿cuál de los proyectos de ley considera usted el más adecuado? ¿Por qué? En caso no conozca ningún proyecto de ley, ¿qué derechos laborales cree usted que son los más apremiantes de regular?

El primer proyecto de ley propuesto, se encuentra enfocado en las condiciones mínimas laborales para los trabajadores que prestan servicios de reparto o movilidad mediante plataforma digital, al trabajador se le otorgaría el derecho de exigir a su empleador un seguro de atención de salud, un porcentaje que corresponde al servicio que paga el usuario que no puede ser menor al 90%, un pago anual de UIT por concepto de gastos de mantenimiento, revisión técnicas, equipamiento de personal, pago de contratos de seguro de accidentes, entre otros.

El segundo proyecto de ley presentado por Susel Paredes Piqué propone el reconocimiento de beneficios laborales a los trabajadores que realizan el servicio de reparto, mensajería, movilidad a través de plataformas digitales, que gestionan el servicio por medio de aplicativos móviles.

Considero que el segundo proyecto de ley, es el más adecuado debido a que hace referencia sobre el vínculo laboral y los indicios de laboralidad, necesarios en primer lugar para determinar la existencia de encubierta de una relación laboral, para posteriormente reconocer los derechos laborales existentes y encubierto de una falsa autonomía empresarial. Además, referido proyecto ha valorado la seguridad y salud en el trabajo, así como la libertad de asociación, importantes en un estado de derecho.



FIRMA DE LA ENTREVISTADA

ANEXO N° 11. ENTREVISTA REALIZADA AL DR. PABLO CESAR CRUZ ÁLVAREZ.

A continuación, presentamos la entrevista realizada al Dr. Pablo Cesar Cruz Álvarez, quien es Inspector del trabajo en La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral.

GUIA DE ENTREVISTA

PLIEGO DE PREGUNTAS DIRIGIDO A FISCALIZADORES

TÍTULO DE INVESTIGACIÓN: “Consecuencia jurídica del reconocimiento de derechos laborales de los prestadores de servicios pertenecientes a las plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad en el ordenamiento jurídico de Perú durante el año 2021”

DATOS GENERALES DEL ENTREVISTADO:

- Nombre y Apellido: Pablo Cesar Cruz Alvarez.
- Cargo: Inspector del Trabajo.
- Razón Social de la Institución: SUNAFIL

PREGUNTAS A CONTESTAR:

Objetivo general

Explorar la consecuencia jurídica de reconocer los derechos laborales de los prestadores de servicios pertenecientes a las plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad en el ordenamiento jurídico de Perú durante el año 2021.

1. De acuerdo a su conocimiento ¿qué son las economías colaborativas?
Como su denominación lo indica, se trata de un modelo que se basa en la colaboración mutua, donde no necesariamente hay un intercambio de un bien un servicio por dinero.
2. Para usted ¿qué son las plataformas digitales?, ¿conoce algunas? de ser así ¿cuáles?
Son nuevas formas de negocio que se dan a través del internet, por ejemplo, servicios de taxi como Uber.
3. ¿Considera usted que se deberían reconocer los derechos laborales a favor de los prestadores de servicios de plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad?
Considero que sí, deberían tener derechos laborales mínimos.
4. ¿Cuál sería la consecuencia jurídica de reconocer los derechos laborales para los prestadores de servicios de plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad?
Que las personas que prestan el servicio mediante el uso de tecnologías (apps) sean consideradas trabajadores de las empresas que están de por medio, que administran y son titulares de esas plataformas digitales.

5. De reconocerse derechos labores para los prestadores de servicios de plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad ¿de qué manera podría llevarse a cabo su fiscalización laboral?

Primero se debería establecer una legislación laboral especial, a falta de ello sentencias del poder judicial, que conlleven a la emisión de un Protocolo o Directiva de la SUNAFIL para este tipo de fiscalización laboral.

Objetivo específico N° 1

Conocer el contexto jurídico nacional en el que se desenvuelven los servicios prestados a través de las plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad.

6. Según su conocimiento, ¿actualmente los servicios prestados a través de plataformas digitales se encuentran en el ámbito de actuación de la Inspección del Trabajo?
Hasta donde tengo conocimiento no hay directiva, protocolo u otro documento se regule en específico sobre el tema.

7. En Perú, ¿se han emitido pronunciamientos en sede administrativa respecto al desenvolvimiento de las plataformas digitales?
No conozco sobre pronunciamiento alguno.

8. En base a su experiencia y conocimiento ¿han llegado denuncias a SUNAFIL por parte de prestadores de servicios en contra de plataformas digitales? De ser así, ¿cómo procedieron?
Como Inspector del Trabajo, a la fecha, no he recibido una denuncia laboral hacia una empresa de plataforma digital.

9. ¿Cuál es el contexto jurídico nacional en el que se desenvuelven las plataformas digitales de reparto mensajería y movilidad durante la pandemia de la COVID-19? (Comentar en relación a la Resolución Ministerial N° 163-2020-PRODUCE - Protocolo Sanitario de Operación ante el COVID-19 en materia de servicio de entrega a domicilio [delivery] por terceros y Decreto Supremo N° 184-2020-PCM, sobre el permiso de circulación de las unidades motorizadas para el servicio de delivery, durante la inmovilización social obligatoria).

La Resolución Ministerial N° 163-2020-PRODUCE si bien no establece ninguna vinculación jurídica entre las partes y utiliza el término de “repartidores independientes”, establece la obligación de entregarle equipos de protección personal y a su vez establece un seguro privado contra Covid-19, así como un fondo económico para los repartidores que resulten contagiados.

Objetivo específico N° 2

Explorar las ventajas y desventajas jurídicas de reconocer derechos laborales para las personas que prestan servicios a través de plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad.

10. De reconocerse los derechos laborales de las personas que prestan servicios en plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad ¿Cómo cree que se realizaría la actividad fiscalizadora de SUNAFIL? Asimismo, ¿considera usted que se debería crear un Ley de fiscalización especial enfocado en ellas?

SUNAFIL tendría que generar operativos destinados a la formalización laboral de estas actividades. No se debería crear una ley de fiscalización laboral, sino una ley que regule y reconozca los derechos laborales de estos trabajadores y de ser el caso, una modificación

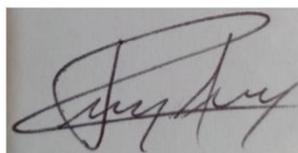
del Reglamento de la Ley General de Inspección del trabajo donde se tipifique las sanciones a cometer en caso de infracciones a la ley.

11. ¿Cuáles serían las ventajas jurídicas de reconocer los derechos laborales de las personas que prestan servicios a través de plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad en el procedimiento inspectivo realizado por SUNAFIL?
Que se respeten derechos básicos, como por ejemplo la remuneración mínima legal, seguridad social, horarios y también la negociación colectiva.
12. ¿Cuáles serían las desventajas jurídicas de reconocer los derechos laborales de las personas que prestan servicios a través de plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad en el procedimiento inspectivo realizado por SUNAFIL?
No encuentro desventajas, ya que los servicios de plataformas digitales realmente controlan todo, no siendo cierto eso de que son independientes o sus propios jefes, sino están supeditados a las reglas y condiciones que establece la empresa.

Objetivo específico N° 3

Conocer los alcances de los proyectos de ley presentados durante el año 2021 respecto a la regulación de los derechos laborales de los prestadores de servicios pertenecientes a las plataformas digitales de reparto, mensajería o movilidad

13. En el transcurso del presente año se han presentado ante el Congreso del Perú dos (02) proyectos de ley que han propuesto regular las actividades de las plataformas digitales, ¿conoce algunos de ellos? (Proyecto de Ley N° 7567-2020-CR de Daniel Oseda Yucra y Proyecto de Ley N° 018-2021-CR de Susel Paredes Pique)
Sabía de su existencia, pero no los había leído.
14. En relación a la pregunta anterior ¿cuál de los proyectos de ley considera usted el más adecuado? ¿Por qué? En caso no conozca ningún proyecto de ley, ¿qué derechos laborales cree usted que son los más apremiantes de regular?
El proyecto de ley N° 018-2021-CR es el más adecuado ya que abarca a los servicios de reparto, mensajería y de movilidad, siendo que además de los derechos laborales generales, establece ciertas normas en particular como un registro y acreditación de trabajadores, contratación de seguros con determinadas coberturas, entregar equipo de protección personal.



FIRMA DEL ENTREVISTADO

ANEXO N° 12. ENTREVISTA REALIZADA AL DR. JOSUÉ CHÁVEZ RETIZ.

A continuación, presentamos la entrevista realizada al Dr. Josué Chávez Retiz, quien es Inspector del trabajo en La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral.

GUIA DE ENTREVISTA

PLIEGO DE PREGUNTAS DIRIGIDO A FISCALIZADORES

TÍTULO DE INVESTIGACIÓN: “Consecuencia jurídica del reconocimiento de derechos laborales de los prestadores de servicios pertenecientes a las plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad en el ordenamiento jurídico de Perú durante el año 2021”

DATOS GENERALES DEL ENTREVISTADO:

- Nombre y Apellido: Josué Augusto Chávez Retiz
- Cargo: Inspector Auxiliar
- Razón Social de la Institución: SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL

PREGUNTAS A CONTESTAR:

Objetivo general

Explorar la consecuencia jurídica de reconocer los derechos laborales de los prestadores de servicios pertenecientes a las plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad en el ordenamiento jurídico de Perú durante el año 2021.

1. De acuerdo a su conocimiento ¿qué son las economías colaborativas?

Básicamente las economías colaborativas vendrían a ser una nueva especie de negocio. A través, de las nuevas tecnologías se brindan o se aprovechan para la dación de servicios en cuanto a delivery, reparto o traslado de pasajeros haciendo uso de la tecnología. Así es que surge este nuevo tipo de modelo económico del cual se desprende nuevas formas de trabajo.

2. Para usted ¿qué son las plataformas digitales?, ¿conoce algunas? de ser así ¿cuáles?

Vendrían a ser estos aplicativos electrónicos o digitales, mediante los cuales una persona puede acceder a determinados servicios, en su mayoría a través de un teléfono celular ingresando a un aplicativo. Las que conozco para movilidad son Cabify, DIDI y UBER. Por otro lado, para reparto de bienes o de productos Rappi o Pedidos Ya (antes Glovo).

3. ¿Considera usted que se deberían reconocer los derechos laborales a favor de los prestadores de servicios de plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad?

Este tema está teniendo determinada relevancia en el contexto nacional a partir de su resonancia en los diversos países como en Reino Unido, España, México, entre otros. También se ha podido ver casos de propuestas legislativas acá en el Perú, hace unos meses se planteó un proyecto de ley por

la congresista Susel Paredes en el cual se mencionaba que los prestadores de servicio deberían ser considerados como trabajadores. A la fecha aun se encuentra en debate. Esto podría advertir que en el Peru se sigue la línea de lo visto a nivel internacional.

El Perú no puede escapar de esta situación, en mi opinión yo entendería que esto debe ser objeto de un profundo análisis. Independientemente si es una relación de materia civil o laboral debe ser debidamente identificada, estudiada y analizada, caso por caso.

Si bien de las experiencias internacionales, se advierte que la gran parte de estas relaciones recaerían en un ámbito laboral, no debería cerrarse el estudio a estas ya que no todas van pasarían por el mismo camino. Pienso que cada una tiene que ser analizada de forma independiente, investigada y llegar a conclusiones que permitan verificar efectivamente que nos encontramos ante una relación laboral. No me atrevería a decir que todas las relaciones en dichas plataformas deban ser de índole laboral. Lo que si se debe dar como primer paso, es tratar el tema de la Seguridad Social, ya que eso es preocupante, el hecho de que estas personas independientemente de su relación no estan protegidas, no tienen una pensión o un seguro de salud, siendo esto realmente preocupante y alarmante. Parece que estuviéramos retrocediendo en algunos aspectos. Es por esto que pienso que es muy importante el analizar concienzudamente cada caso y llegar a una conclusión que sea analizada y discutida por todas las partes en conjunto, pero eso sí, lo más importante y urgente en estos momentos es el tema de la consideración y la implementación de un Seguro Social, tanto en salud y pensiones para este tipo de prestadores de servicios.

4. ¿Cuál sería la consecuencia jurídica de reconocer los derechos laborales para los prestadores de servicios de plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad?

De darse el caso, yo entendería que se les debe aplicar todo el marco normativo laboral propio de una relación de trabajo en la actividad privada. Dependiendo de los ingresos de la razón social podrían calzar en un régimen laboral especial.

5. De reconocerse derechos labores para los prestadores de servicios de plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad ¿de qué manera podría llevarse a cabo su fiscalización laboral?

Actualmente, no se dispone de normativa específica sobre este tipo de actividades. Sin embargo, con la implementación de la norma yo entendería que muchos de esos trabajadores, no todos claro está, podrían preferir mantenerse fuera de la normativa laboral (formalidad) inclusive con todos los derechos beneficiosos que esta les puede traer, al tener la noción de que se les va a realizar mayores descuentos.

Atendiendo a esa situación creo que se debería establecer un nivel de fiscalización oportuno, que no sólo sea reactivo sino también preventivo, a partir de la educación (orientación) y del reconocimiento oficial de la norma.

Ya en el campo de la fiscalización, a las empresas que brindan este tipo de servicio se les debería solicitar el respectivo listado de todos los prestadores de servicios con los que cuenta a la fecha, para verificar si efectivamente esta relación se encuadra dentro de una de naturaleza laboral propiamente dicha y a partir de ello, solicitar el registro de los mismos en la planilla electrónica y también la inscripción en la Seguridad Social es decir pensiones, salud y demás beneficios como el tema del seguro de vida ley.

Un tema muy importante, que no es tomado muy en cuenta, es la seguridad y salud en el trabajo toda vez que hasta el momento también estos prestadores de servicios asumen, entendería yo, con sus propios recursos el costo de los implementos de seguridad llámese mascarillas, alcohol en gel y demás. Yo creo que esto debería ser de observancia obligatoria y también de fiscalización oportuna.

Objetivo específico N° 1

Conocer el contexto jurídico nacional en el que se desenvuelven los servicios prestados a través de las plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad.

6. Según su conocimiento, ¿actualmente los servicios prestados a través de plataformas digitales se encuentran en el ámbito de actuación de la Inspección del Trabajo?

No hay ninguna norma que los excluya, así que si no hay ninguna norma que lo haga, básicamente estaría en el ámbito de actuación, entendiéndose a esta opinión y a todas las vertidas en la presente entrevista se dan a título personal. Dicho esto, entendamos que al llegar una denuncia a SUNAFIL esta debe ser aceptada más allá del análisis que se haga en la calificación. Bajo este contexto el inspector realizará la verificación respectiva de la naturaleza laboral o civil. Hay algunos casos en los que se presentan solicitudes con el mínimo de información y a partir de esta el inspector tiene que hacer una investigación profunda y exhaustiva para determinar la naturaleza propia de esta relación. Así que, yo diría que estos servicios no están ajenos a la fiscalización de la autoridad fiscalizadora de trabajo por lo que si una persona en algún momento decide presentar su denuncia esta debería ser recepcionada y analizada.

7. En Perú, ¿se han emitido pronunciamientos en sede administrativa respecto al desenvolvimiento de las plataformas digitales?

En lo personal, no tengo conocimiento de que se haya emitido una resolución al respecto, entendiéndose también que sería de público conocimiento algún pronunciamiento que hubiese terminado con una propuesta de multa.

8. En base a su experiencia y conocimiento ¿han llegado denuncias a SUNAFIL por parte de prestadores de servicios en contra de plataformas digitales? De ser así, ¿cómo procedieron?

En lo personal, no tengo conocimiento de algún caso al respecto, en que soliciten la desnaturalización de los mismos, reconocimiento de una relación laboral o pago de beneficios sociales.

9. ¿Cuál es el contexto jurídico nacional en el que se desenvuelven las plataformas digitales de reparto mensajería y movilidad durante la pandemia de la COVID-19? (Comentar en relación a la Resolución Ministerial N° 163-2020-PRODUCE - Protocolo Sanitario de Operación ante el COVID-19 en materia de servicio de entrega a domicilio [delivery] por terceros y Decreto Supremo N° 184-2020-PCM, sobre el permiso de circulación de las unidades motorizadas para el servicio de delivery, durante la inmovilización social obligatoria).

No habiendo a la fecha un marco normativo específico sobre este tipo de prestadores de servicios, se podría advertir que estas dependen del propio funcionamiento del negocio y están alineadas a las medidas aplicadas por el Gobierno a partir del estado de emergencia nacional y sanitaria que se han venido dando. Aparte de esto, podría añadir las propias disposiciones municipales que se han

venido emitiendo para el cumplimiento de las mismas, pero en materia laboral no se ha dado una regulación.

Objetivo específico N° 2

Explorar las ventajas y desventajas jurídicas de reconocer derechos laborales para las personas que prestan servicios a través de plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad.

10. De reconocerse los derechos laborales de las personas que prestan servicios en plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad ¿Cómo cree que se realizaría la actividad fiscalizadora de SUNAFIL? Asimismo, ¿considera usted que se debería crear un Ley de fiscalización especial enfocado en ellas?

Quizás en un primer momento dicho reconocimiento se llegue a dar de forma judicial o administrativa y posteriormente ya como ley o normativa para obligatorio cumplimiento. Como comentaba anteriormente, el tema de los operativos de fiscalización se daría con un trabajo exhaustivo por la cantidad de prestadores de servicios que realizan este tipo de actividad y también por el hecho de que muchos al momento de ejercer su labor la realizan de manera presencial y la fiscalización no se daría en un propio centro de trabajo ya que estos se encuentran en todos lados. Lo mencionado requeriría de mayores recursos y una fiscalización concentrada para estos supuestos.

Para aplicar una Ley de fiscalización especial enfocada en las plataformas digitales, habría que realizar un estudio para determinar si es necesario o no. En caso de no darse una ley especial, lo relacionado a estas fiscalizaciones pueden darse a través protocolos o directivas de actuación que se establecen a través de sus respectivas resoluciones. A título personal considero que se debería a través de un protocolo específico, bien detallado, advirtiendo las características propias de la nueva norma y de las particularidades de las funciones desarrolladas por estos prestadores de servicios.

11. ¿Cuáles serían las ventajas jurídicas de reconocer los derechos laborales de las personas que prestan servicios a través de plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad en el procedimiento inspectivo realizado por SUNAFIL?

Más que ventajas jurídicas se crea un antecedente jurídico positivo para aquellos que se constituyen realmente como trabajadores. Lo que se intenta en sí, es dejar un precedente en cuanto al reconocimiento de nuevas formas de negocio o empresas que se dan bajo el contexto de la evolución del trabajo. Dentro de veinte (20) o treinta (30) años, tendremos distintas formas de trabajo y también tendremos la misma discusión. Así que, yo pienso que es muy importante sentar precedentes para tener seguridad jurídica en cuanto a estos temas.

12. ¿Cuáles serían las desventajas jurídicas de reconocer los derechos laborales de las personas que prestan servicios a través de plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad en el procedimiento inspectivo realizado por SUNAFIL?

Más que nada por el tema empresarial, quizás ellos al advertir que se está dando laboralidad y el reconocimiento de determinados beneficios a los trabajadores, estos se limiten con nuevas formas de negocio, no incluyan tanto presupuesto o no se aboquen de la forma que lo están haciendo hasta el momento. Entonces se podría advertir esta situación, más que nada las desventajas se trasladarían al sector empresarial y en específico a los que se dedican a este tipo de actividades por temas económicos, productivos y demás.

Objetivo específico N° 3

Conocer los alcances de los proyectos de ley presentados durante el año 2021 respecto a la regulación de los derechos laborales de los prestadores de servicios pertenecientes a las plataformas digitales de reparto, mensajería o movilidad

13. En el transcurso del presente año se han presentado ante el Congreso del Perú dos (02) proyectos de ley que han propuesto regular las actividades de las plataformas digitales, ¿conoce algunos de ellos? (Proyecto de Ley N° 7567-2020-CR de Daniel Oseda Yucra y Proyecto de Ley Ley N° 018-2021-CR de Susel Paredes Pique)

Tengo entendido que actualmente se encuentra en discusión en la Comisión de Trabajo el de la congresista Susel Paredes. Este proyecto puede generar conflictos internos por la ecuación del reconocimiento o no. Claro está que cada congresista tiene su punto de vista en cuanto a las implicancias, enfoque y alineamiento de pensamiento. Yo considero que otorgar derechos laborales a quien no los tiene es positivo, siempre y cuando se pueda verificar fehacientemente, a través de un estudio y correcto análisis, que este contemple a todos los involucrados (actores) y sobre todo que contemple el tema de la seguridad social tanto en salud como en pensiones.

Además, está el tema del porcentaje limitativo, teniendo en cuenta que la mayoría de los prestadores de servicios de estas plataformas digitales son de nacionalidad extranjera, se tendría que someter a los porcentajes limitativos de contratación, lo cual podría devenir en perjudicial para los mismos.

Reitero la necesidad de hacer un estudio técnico y concienzudo que tenga las opiniones de todos los actores involucrados. De igual manera ver la posibilidad realizar modificaciones al proyecto para que no tenga contenga ningún tipo de atisbo de ilegalidad.

14. En relación a la pregunta anterior ¿cuál de los proyectos de ley considera usted el más adecuado? ¿Por qué? En caso no conozca ningún proyecto de ley, ¿qué derechos laborales cree usted que son los más apremiantes de regular?

Considero que el proyecto de Susel Paredes sería un proyecto interesante que puede ser mejorado, escuchando a todas las partes involucradas y no tomando posición de antemano. Más que nada se debería hacer un estudio técnico, sentarse a conversar al respecto y delimitar los aspectos que no se encuentran actualmente, como el tema de la cantidad de trabajadores, los porcentajes limitativos, la seguridad social y demás. Estos son aspectos que quizás no se han previsto en su totalidad, pero son muy importantes porque de cierta forma pueden afectar a la parte más débil en este caso es el trabajador.

Que las opiniones vertidas en la presente entrevista son a título personal y no comprometen a las organizaciones a las que pertenece o representa el entrevistado.



FIRMA DEL ENTREVISTADO

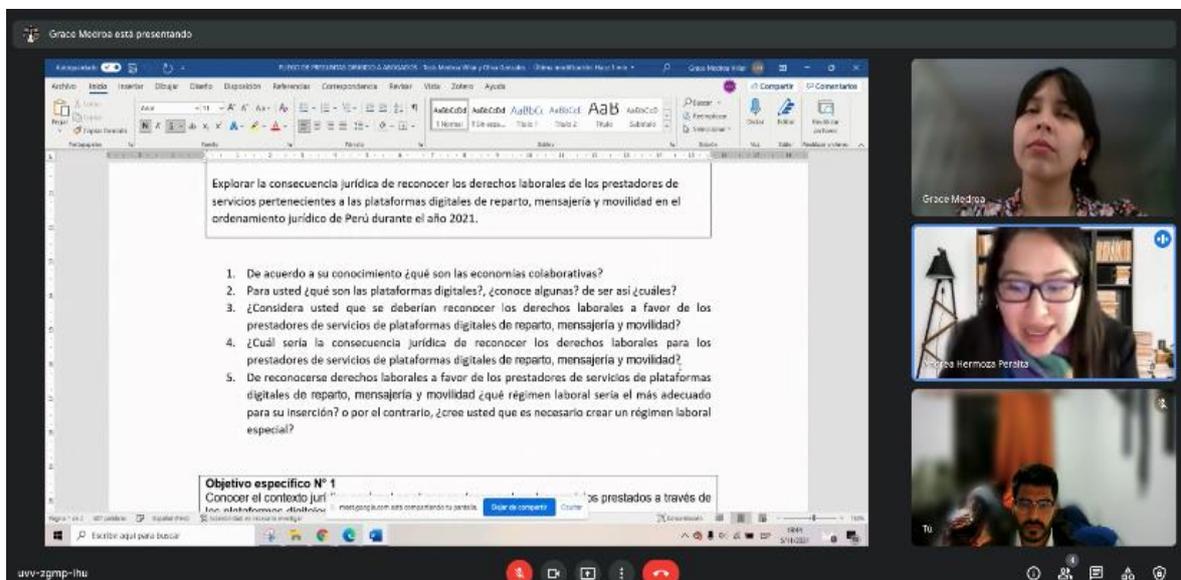
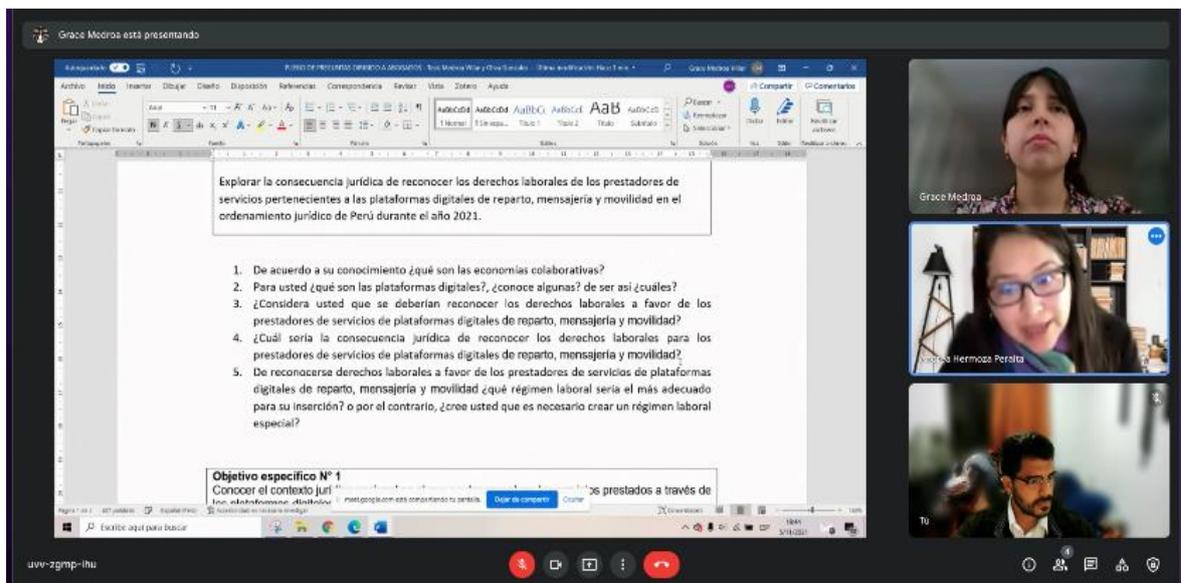
ANEXO N° 15. EVIDENCIAS

FOTOGRAFICAS DE ENTREVISTAS REALIZADAS A TRAVES DE GOOGLE

MEET

A continuación, presentamos evidencias fotográficas de las entrevistas realizadas a los abogados expertos en materia laboral.

- **NOMBRE Y APELLIDO: ANDREA HERMOZA PERALTA**
- **CARGO: DOCENTE**
- **LUGAR DE TRABAJO: UPC Y UPN**



- **NOMBRE Y APELLIDO: LUIS MARTÍN BRAVO SENMACHE**
- **CARGO: ABOGADO LITIGANTE E INVESTIGADOR EN DERECHO DEL TRABAJO**
- **LUGAR DE TRABAJO: PALOMINO GUERRA ABOGADOS S.R.L. / SOCIEDAD PERUANA DE DERECHO**

The screenshot shows a Google Meet interface. At the top, it says "Grace Medroa está presentando". The main window displays a document with the following content:

DATOS GENERALES DEL ENTREVISTADO:

- Nombre y Apellido:
- Cargo:
- Razón Social de la Institución:

PREGUNTAS A CONTESTAR:

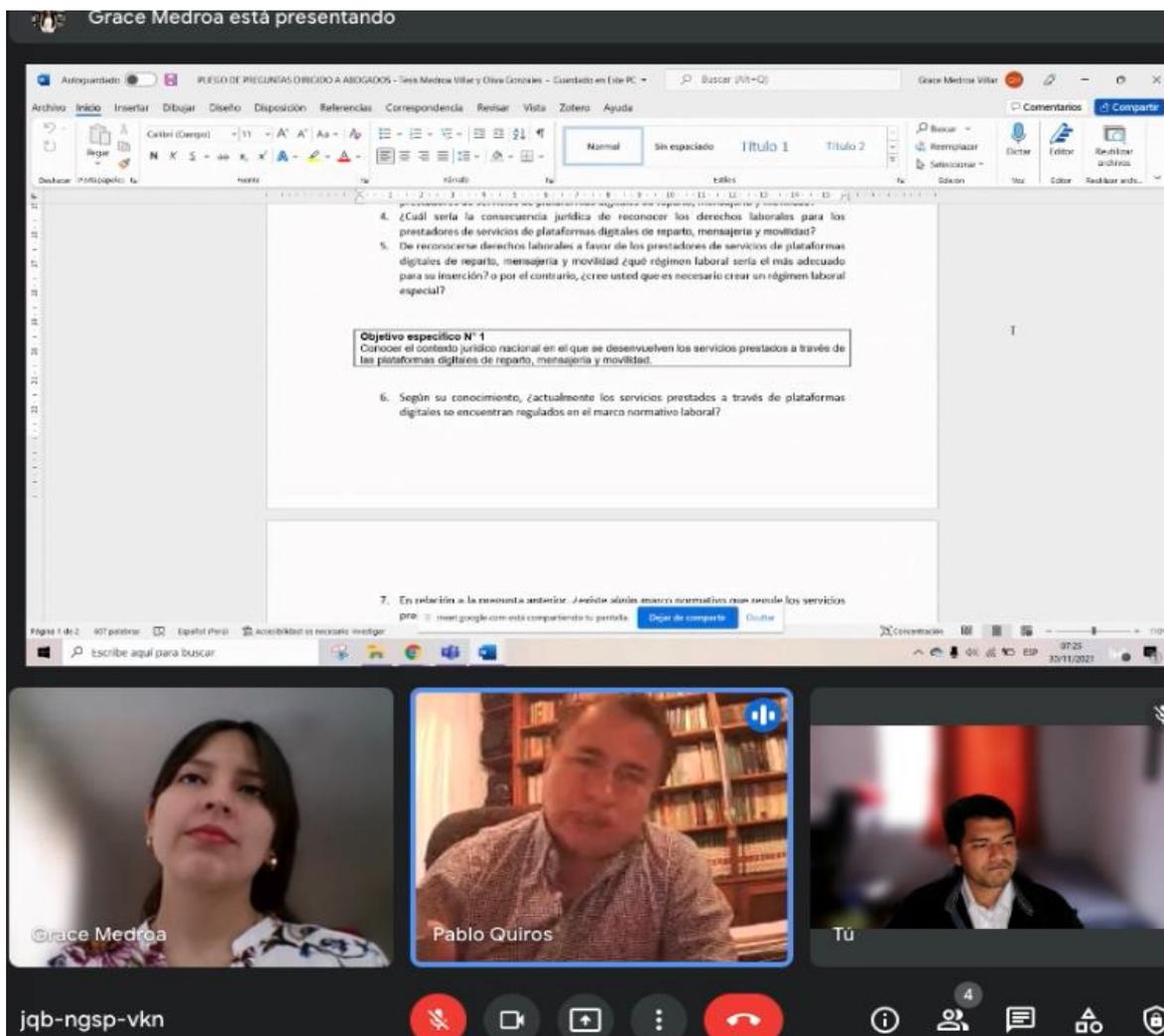
Objetivo general

Explorar la consecuencia jurídica de reconocer los derechos laborales de los prestadores de servicios pertenecientes a las plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad en el ordenamiento jurídico de Perú durante el año 2021.

1. De acuerdo a su conocimiento ¿qué son las economías colaborativas?
2. Para usted ¿qué son las plataformas digitales?, ¿conoce algunas? de ser así ¿cuáles?
3. ¿Considera usted que se deberían reconocer los derechos laborales a favor de los prestadores de servicios de plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad?
4. ¿Cuál sería la consecuencia jurídica de reconocer los derechos laborales para los prestadores de servicios de plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad?
5. De reconocerse derechos laborales a favor de los prestadores de servicios de plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad ¿qué régimen laboral sería el más adecuado para su inserción? o por el contrario, ¿cree usted que es necesario crear un régimen laboral especial?

At the bottom of the screen, there are three video thumbnails: "Martín Bravo Senmache", "Grace Medroa", and "Tú". The Meet control bar at the bottom includes icons for mute, video, share, and end call.

- **NOMBRE: PABLO DANIEL QUIROS CUBILLAS**
- **CARGO: GERENTE GENERAL**
- **LUGAR DE TRABAJO: QUIROS HORNA & ASOCIADOS S.R.L.**



La consecuencia jurídica del reconocimiento de derechos laborales a favor de los prestadores de servicios pertenecientes a las plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad en el ordenamiento jurídico de Perú durante el año 2021

The screenshot shows a Zoom meeting interface. At the top, it says "Grace Medroa está presentando". The main window displays a Microsoft Word document with the following content:

7. En relación a la pregunta anterior, ¿existe algún marco normativo que regule los servicios prestados a través de las plataformas digitales de manera supletoria?

8. En Perú, ¿se han emitido pronunciamientos en sede judicial o administrativa respecto al desmoronamiento de las plataformas digitales?

9. ¿Cuál es el contexto jurídico nacional en el que se desenvuelven las plataformas digitales de reparto mensajería y movilidad durante la pandemia de la COVID 19? (Comentar en relación a la Resolución Ministerial N° 353 2020 PRODUCE - Protocolo Sanitario de Operación ante el COVID 19 en materia de servicio de entrega a domicilio [delivery] por terceros y Decreto Supremo N° 184-2020-PCM, sobre el permiso de circulación de las unidades motorizadas para el servicio de delivery, durante la inmovilización social obligatoria).

Objetivo específico N° 2
Explorar las ventajas y desventajas jurídicas de reconocer derechos laborales para las personas que prestan servicios a través de plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad.

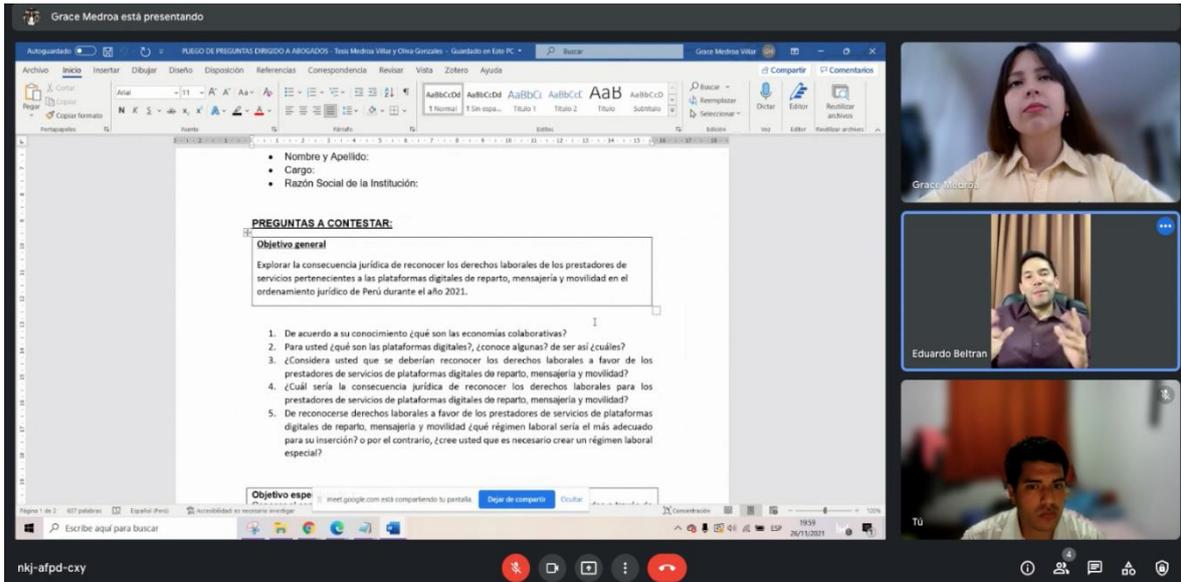
10. ¿Cuáles serían las ventajas jurídicas de reconocer los derechos laborales de las personas que prestan servicios a través de plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad?

11. ¿Cuáles serían las desventajas jurídicas de reconocer los derechos laborales de las personas que prestan servicios a través de plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad?

Objetivo específico N° 3
Conocer los alcances de los proyectos de ley presentados durante el año 2021 respecto a la regulación de los derechos laborales de los prestadores de servicios pertenecientes a las plataformas digitales de...

At the bottom of the Zoom window, there are three video thumbnails: Grace Medroa, Pablo Quiros, and Tú. The Zoom control bar at the very bottom shows icons for mute, video, screen share, chat, and end call.

- **NOMBRE: EDUARDO BELTRAN PONCE**
- **CARGO: SOCIO DEL ESTUDIO BELTRÁN & SEMINARIO ABOGADOS**
- **LUGAR DE TRABAJO: ESTUDIO BELTRÁN & SEMINARIO ABOGADOS**



Grace Medroa está presentando

PLIEGO DE PREGUNTAS DIRIGIDO A ABOGADOS - Tesis Medroa Villar y Oliva Gonzales - Guardado en Edge PC -

Nombre y Apellido:
Cargo:
Razón Social de la Institución:

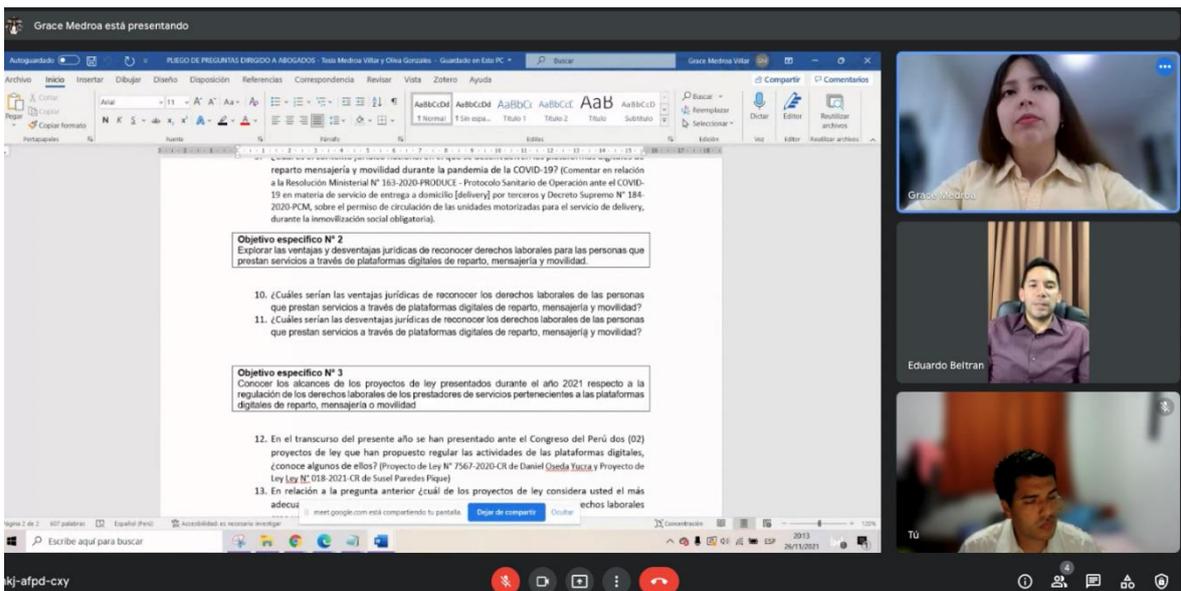
PREGUNTAS A CONTESTAR:

Objetivo general
Explorar la consecuencia jurídica de reconocer los derechos laborales de los prestadores de servicios pertenecientes a las plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad en el ordenamiento jurídico de Perú durante el año 2021.

- De acuerdo a su conocimiento ¿qué son las economías colaborativas?
- Para usted ¿qué son las plataformas digitales?, ¿conoce algunas? de ser así ¿cuáles?
- ¿Considera usted que se deberían reconocer los derechos laborales a favor de los prestadores de servicios de plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad?
- ¿Cuál sería la consecuencia jurídica de reconocer los derechos laborales para los prestadores de servicios de plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad?
- De reconocerse derechos laborales a favor de los prestadores de servicios de plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad ¿qué régimen laboral sería el más adecuado para su inserción? o por el contrario, ¿cree usted que es necesario crear un régimen laboral especial?

Objetivo espe

nkj-afpd-cxy



Grace Medroa está presentando

PLIEGO DE PREGUNTAS DIRIGIDO A ABOGADOS - Tesis Medroa Villar y Oliva Gonzales - Guardado en Edge PC -

reparto mensajería y movilidad durante la pandemia de la COVID-19? (Comentar en relación a la Resolución Ministerial N° 163-2020-PRODUCE - Protocolo Sanitario de Operación ante el COVID-19 en materia de servicio de entrega a domicilio [delivery] por terceros y Decreto Supremo N° 184-2020-PCM, sobre el permiso de circulación de las unidades motorizadas para el servicio de delivery, durante la inmovilización social obligatoria).

Objetivo específico N° 2
Explorar las ventajas y desventajas jurídicas de reconocer derechos laborales para las personas que prestan servicios a través de plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad.

- ¿Cuáles serían las ventajas jurídicas de reconocer los derechos laborales de las personas que prestan servicios a través de plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad?
- ¿Cuáles serían las desventajas jurídicas de reconocer los derechos laborales de las personas que prestan servicios a través de plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad?

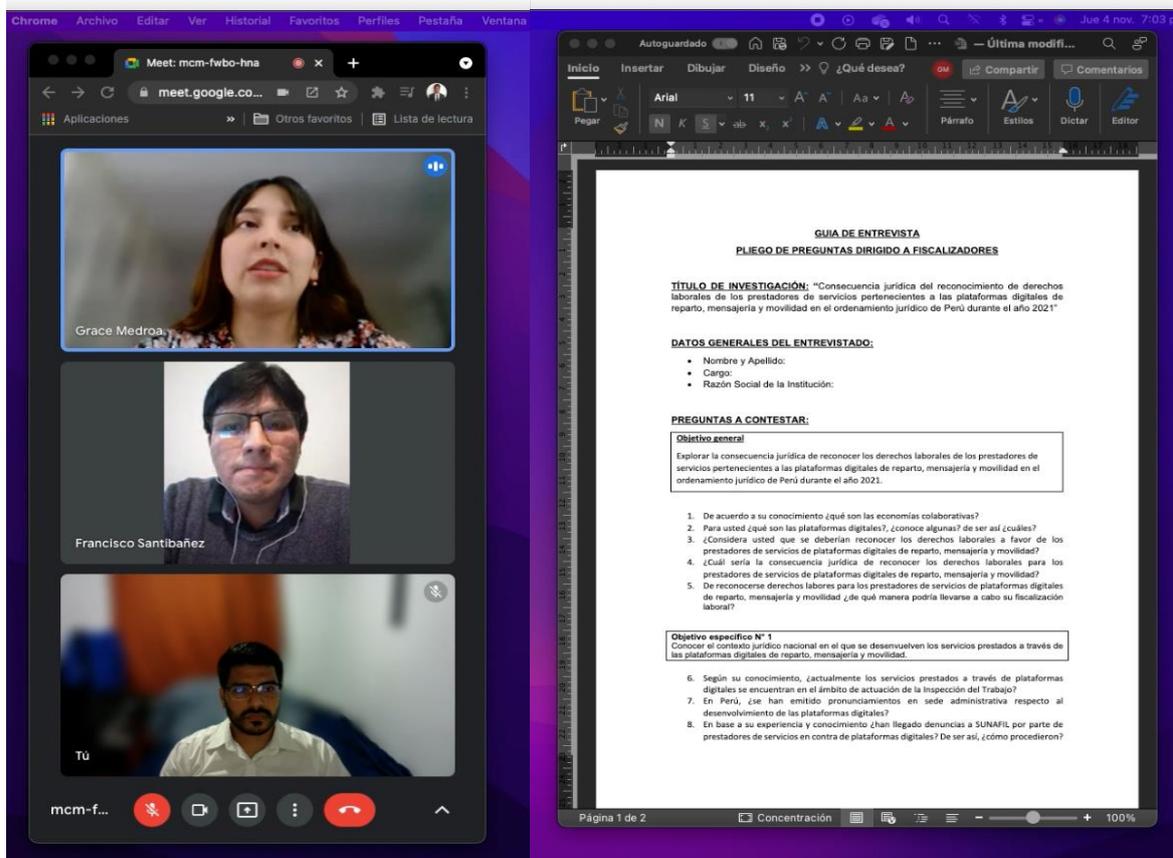
Objetivo específico N° 3
Conocer los alcances de los proyectos de ley presentados durante el año 2021 respecto a la regulación de los derechos laborales de los prestadores de servicios pertenecientes a las plataformas digitales de reparto, mensajería o movilidad.

- En el transcurso del presente año se han presentado ante el Congreso del Perú dos (02) proyectos de ley que han propuesto regular las actividades de las plataformas digitales, ¿conoce algunos de ellos? (Proyecto de Ley N° 7567-2020-CR de Daniel Oseda Yucra y Proyecto de Ley N° 018-2021-CR de Susel Paredes Pique)
- En relación a la pregunta anterior ¿cuál de los proyectos de ley considera usted el más adecuado

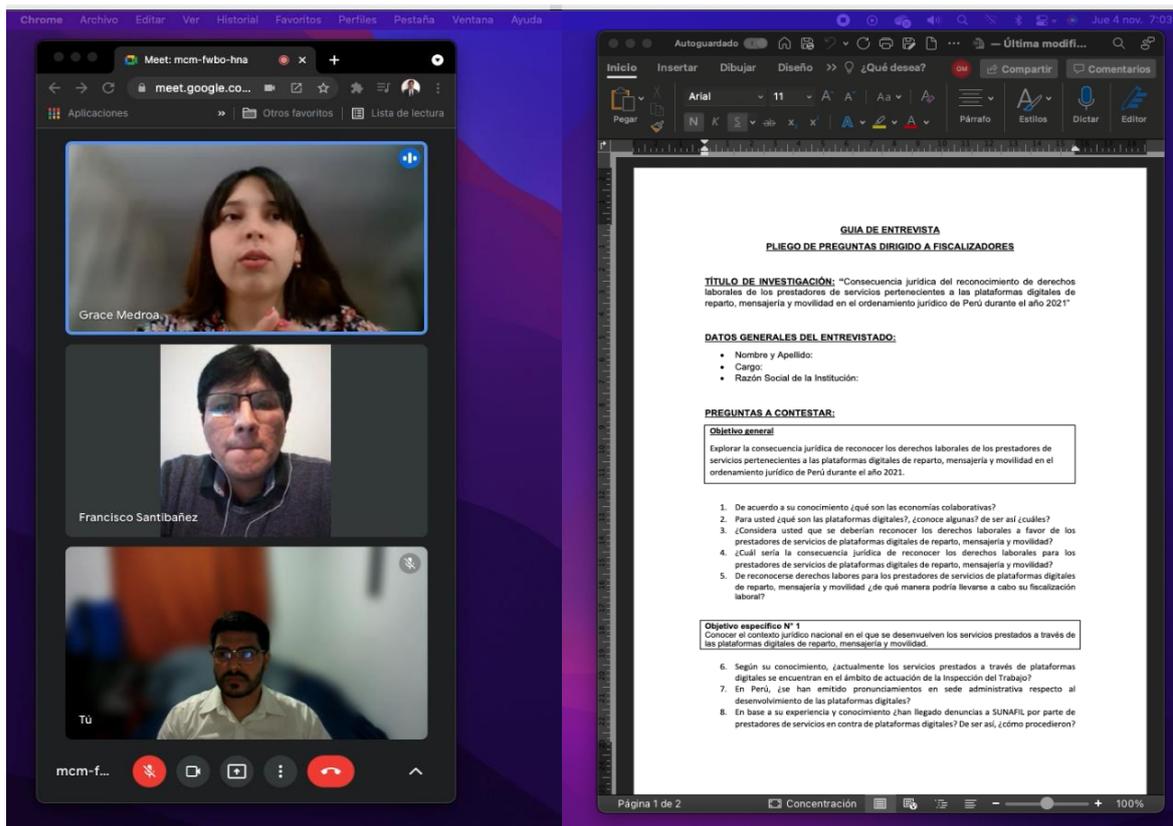
echos laborales

nkj-afpd-cxy

- **NOMBRE: FRANCISCO DE ASIS SANTIBAÑEZ MARCOS**
- **CARGO: INSPECTOR DEL TRABAJO**
- **LUGAR DE TRABAJO: SUNAFIL**

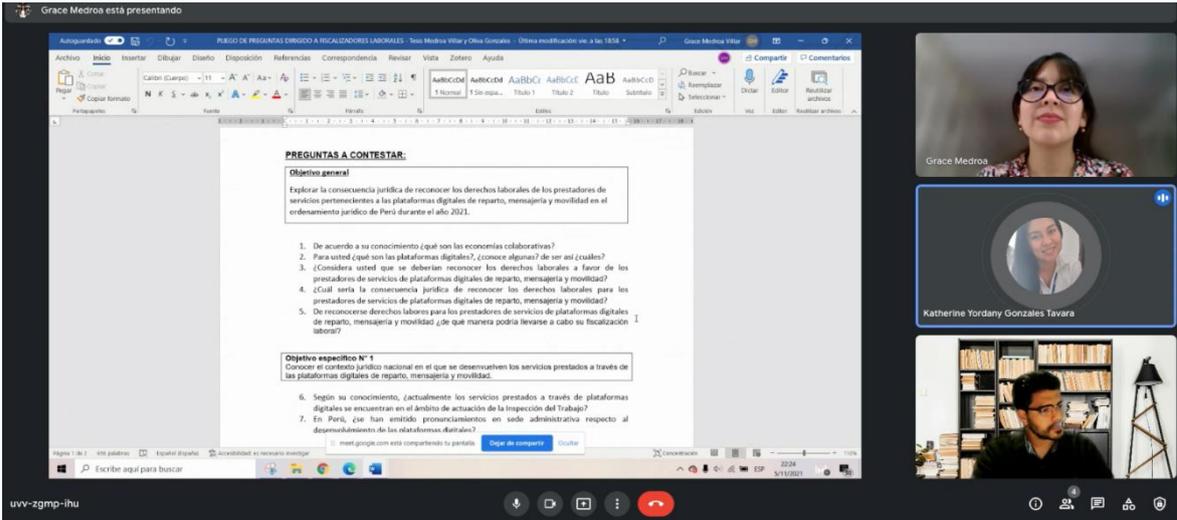


La consecuencia jurídica del reconocimiento de derechos laborales a favor de los prestadores de servicios pertenecientes a las plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad en el ordenamiento jurídico de Perú durante el año 2021



NOMBRE: KATHERINE YORDANY GONZALES TAVARA

- **CARGO: INSPECTOR DEL TRABAJO**
- **LUGAR DE TRABAJO: SUNAFIL**



Grace Medroa está presentando

PREGUNTAS A CONTESTAR:

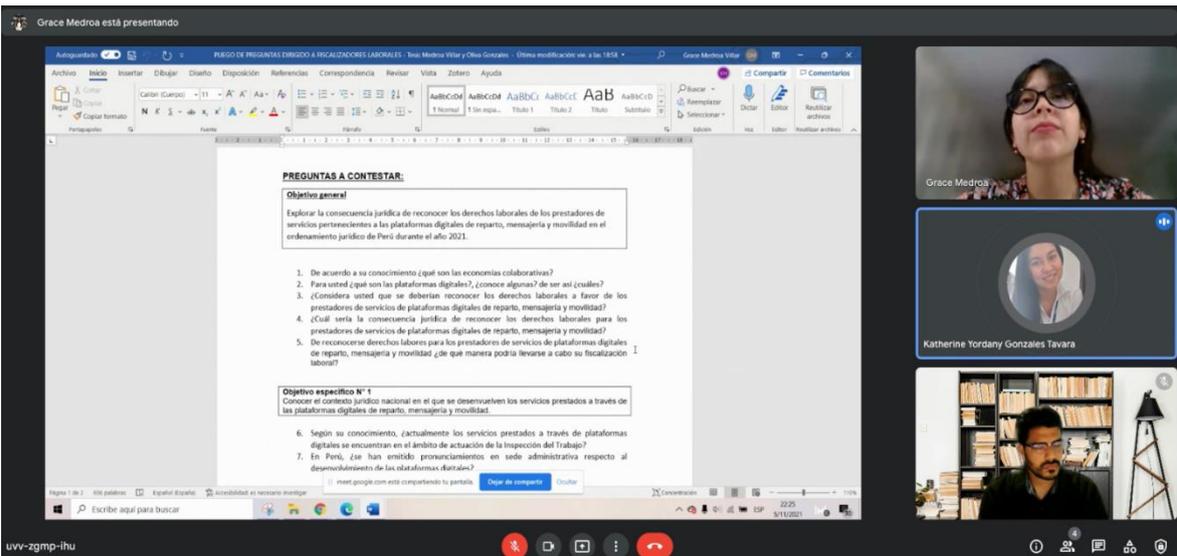
Objetivo general
Explorar la consecuencia jurídica de reconocer los derechos laborales de los prestadores de servicios pertenecientes a las plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad en el ordenamiento jurídico de Perú durante el año 2021.

1. De acuerdo a su conocimiento ¿qué son las economías colaborativas?
2. Para usted ¿qué son las plataformas digitales?, ¿conoce algunas? de ser así ¿cuáles?
3. ¿Considera usted que se deberían reconocer los derechos laborales a favor de los prestadores de servicios de plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad?
4. ¿Cuál sería la consecuencia jurídica de reconocer los derechos laborales para los prestadores de servicios de plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad?
5. De reconocerse derechos labores para los prestadores de servicios de plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad ¿de qué manera podría llevarse a cabo su fiscalización laboral?

Objetivo específico N° 1
Conocer el contexto jurídico nacional en el que se desvirtuaban los servicios prestados a través de las plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad.

6. Según su conocimiento, ¿actualmente los servicios prestados a través de plataformas digitales se encuentran en el ámbito de actuación de la Inspección del Trabajo?
7. En Perú, ¿se han emitido pronunciamientos en sede administrativa respecto al desvirtuamiento de los trabajadores digitales?

Grace Medroa
Katherine Yordany Gonzales Távora



Grace Medroa está presentando

PREGUNTAS A CONTESTAR:

Objetivo general
Explorar la consecuencia jurídica de reconocer los derechos laborales de los prestadores de servicios pertenecientes a las plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad en el ordenamiento jurídico de Perú durante el año 2021.

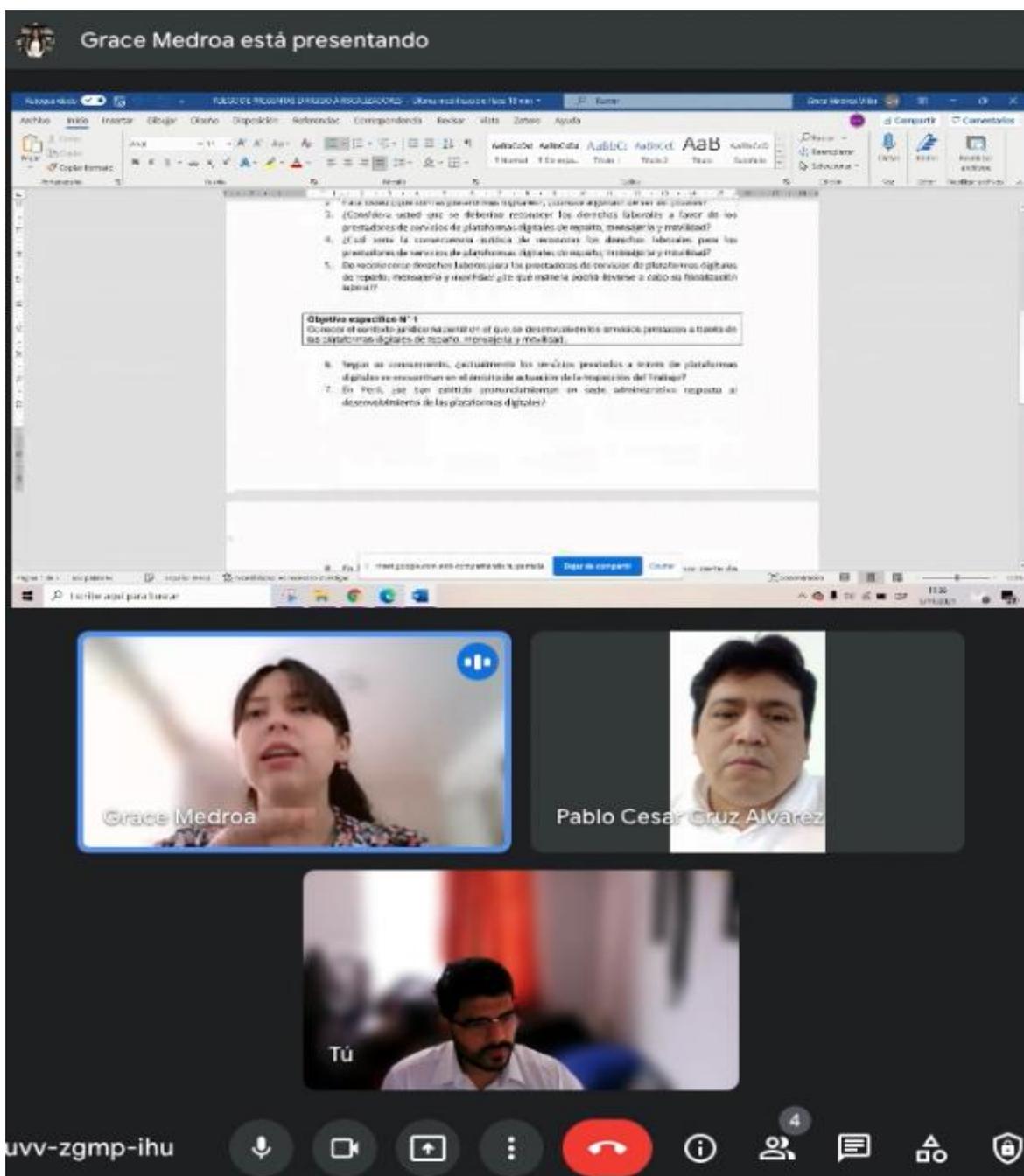
1. De acuerdo a su conocimiento ¿qué son las economías colaborativas?
2. Para usted ¿qué son las plataformas digitales?, ¿conoce algunas? de ser así ¿cuáles?
3. ¿Considera usted que se deberían reconocer los derechos laborales a favor de los prestadores de servicios de plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad?
4. ¿Cuál sería la consecuencia jurídica de reconocer los derechos laborales para los prestadores de servicios de plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad?
5. De reconocerse derechos labores para los prestadores de servicios de plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad ¿de qué manera podría llevarse a cabo su fiscalización laboral?

Objetivo específico N° 1
Conocer el contexto jurídico nacional en el que se desvirtuaban los servicios prestados a través de las plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad.

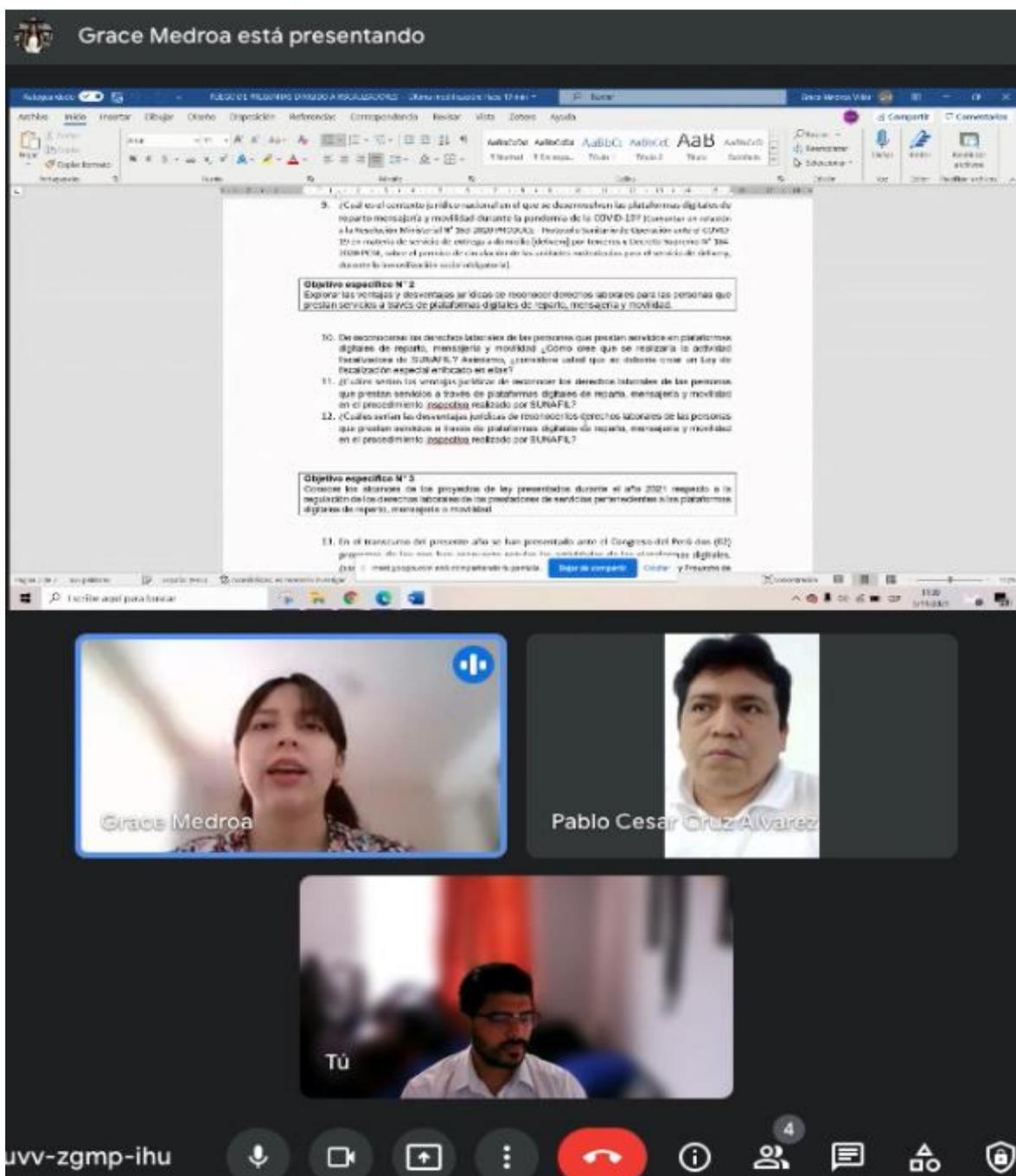
6. Según su conocimiento, ¿actualmente los servicios prestados a través de plataformas digitales se encuentran en el ámbito de actuación de la Inspección del Trabajo?
7. En Perú, ¿se han emitido pronunciamientos en sede administrativa respecto al desvirtuamiento de los trabajadores digitales?

Grace Medroa
Katherine Yordany Gonzales Távora

- **NOMBRE: PABLO CESAR CRUZ ALVAREZ**
- **CARGO: INSPECTOR DEL TRABAJO**
- **LUGAR DE TRABAJO: SUNAFIL**



La consecuencia jurídica del reconocimiento de derechos laborales a favor de los prestadores de servicios pertenecientes a las plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad en el ordenamiento jurídico de Perú durante el año 2021



- **NOMBRE: JOSUÉ AUGUSTO CHÁVEZ RETIZ**
- **CARGO: INSPECTOR DEL TRABAJO**
- **LUGAR DE TRABAJO: SUNAFIL**

The image shows a Zoom meeting interface. At the top, it says "Grace Medroa está presentando". The main content is a presentation slide from Microsoft Word titled "PREGUNTAS A LOS ESTUDIANTES". The slide contains the following text:

Objetivo general
Explorar la consecuencia jurídica de reconocer los derechos laborales de los prestadores de servicios pertenecientes a las plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad en el ordenamiento jurídico de Perú durante el año 2021.

1. De acuerdo a su conocimiento ¿qué son las economías colaborativas?
2. Para usted ¿qué son las plataformas digitales?, ¿conoce algunas? de ser así ¿cuáles?
3. ¿Considera usted que se deberían reconocer los derechos laborales a favor de los prestadores de servicios de plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad?
4. ¿Cuál sería la consecuencia jurídica de reconocer los derechos laborales para los prestadores de servicios de plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad?
5. De reconocerse derechos laborales para los prestadores de servicios de plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad ¿de qué manera podría llevarse a cabo su fiscalización laboral?

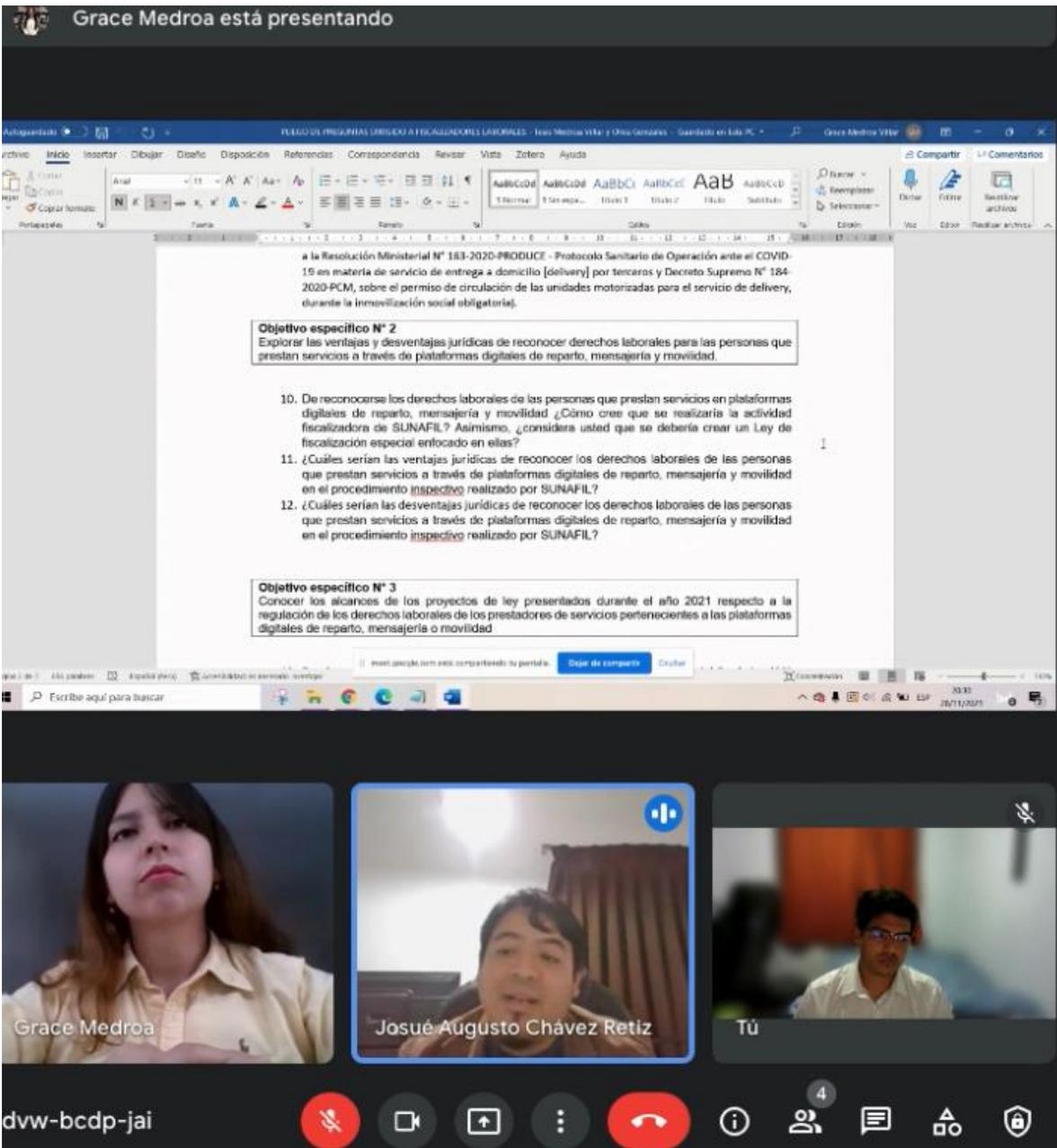
Objetivo específico N° 1
Conocer el contexto jurídico nacional en el que se desenvuelven los servicios prestados a través de las plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad.

6. Según su conocimiento, ¿actualmente los servicios prestados a través de plataformas digitales se encuentran en el ámbito de actuación de la Inspección del Trabajo?
7. En Perú, ¿cómo se gestionan los casos de inspección del Trabajo?

At the bottom of the screen, there are three video thumbnails. The first is labeled "Grace Medroa", the second "Josué Augusto Chávez Retiz", and the third "TÚ". The Zoom control bar at the very bottom shows icons for mute, video, screen share, chat, and other functions.

La consecuencia jurídica del reconocimiento de derechos laborales a favor de los prestadores de servicios pertenecientes a las plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad en el ordenamiento jurídico de Perú durante el año 2021

Grace Medroa está presentando



The screenshot shows a Zoom meeting interface. At the top, it says "Grace Medroa está presentando". The main content is a presentation slide from Microsoft Word. The slide text includes:

a la Resolución Ministerial N° 183-2020-PRODUCE - Protocolo Sanitario de Operación ante el COVID-19 en materia de servicio de entrega a domicilio [delivery] por terceros y Decreto Supremo N° 184-2020-PCM, sobre el permiso de circulación de las unidades motorizadas para el servicio de delivery, durante la Inmovilización social obligatoria).

Objetivo específico N° 2
Explorar las ventajas y desventajas jurídicas de reconocer derechos laborales para las personas que prestan servicios a través de plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad.

10. De reconocerse los derechos laborales de las personas que prestan servicios en plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad ¿Cómo cree que se realizaría la actividad fiscalizadora de SUNAFIL? Asimismo, ¿considera usted que se debería crear un Ley de fiscalización especial enfocado en ellas?
11. ¿Cuáles serían las ventajas jurídicas de reconocer los derechos laborales de las personas que prestan servicios a través de plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad en el procedimiento inspectorio realizado por SUNAFIL?
12. ¿Cuáles serían las desventajas jurídicas de reconocer los derechos laborales de las personas que prestan servicios a través de plataformas digitales de reparto, mensajería y movilidad en el procedimiento inspectorio realizado por SUNAFIL?

Objetivo específico N° 3
Conocer los alcances de los proyectos de ley presentados durante el año 2021 respecto a la regulación de los derechos laborales de los prestadores de servicios pertenecientes a las plataformas digitales de reparto, mensajería o movilidad.

At the bottom of the screenshot, there are three video thumbnails. The first is labeled "Grace Medroa", the second "Josué Augusto Chávez Retiz", and the third "Tú". The Zoom control bar at the very bottom shows icons for mute, video, share screen, chat, and end call.