



FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

TESIS

**PROTECCIÓN LABORAL Y SEGURIDAD JURÍDICA
DE LOS RAIDERS DE DELIVERY A TRAVÉS DE LAS
PLATAFORMAS DIGITALES EN LA CIUDAD DE
LIMA**

PARA OPTAR TITULO PROFESIONAL DE ABOGADO

Autor:

Bach. Warthon Lopinta Herber

orcid.org/0000-0003-1568-7207

Asesora:

Dra. Barturen Mondragon Eliana Maritza

orcid.org/0000-0002-0458-1637

Línea de Investigación:

Ciencias Jurídicas

Pimentel – Perú

2022

APROBACIÓN DEL JURADO:



Dra. Barturen Mondragon Eliana Maritza
PRESIDENTE



Dr. Gonzales Herrera Jesús Manuel
SECRETARIO



Dra. Mariella Verenisse Custodio
VOCAL



Universidad
Señor de Sipán

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quien suscribe la **DECLARACIÓN JURADA**, yo HERBER WARTHON LOPINTA, de la Escuela Profesional de Derecho, Facultad de Derecho y Humanidades de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaro bajo juramento que soy autor del trabajo titulado:

PROTECCIÓN LABORAL Y SEGURIDAD JURÍDICA DE LOS RIDERS DE DELIVERY A TRAVÉS DE LAS PLATAFORMAS DIGITALES EN LA CIUDAD DE LIMA

El texto de mi trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética del Comité Institucional de Ética para la Investigación de la Universidad Señor de Sipán (CIEI USS) conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación a las citas y referencias bibliográficas, respetando al derecho de propiedad intelectual, por lo cual informo que la investigación cumple con ser inédito, original y autentico.

En virtud de lo antes mencionado, firma:

HERBER WARTHON LOPINTA	DNI: 80489975	
------------------------	---------------	---

Pimentel, 30 de enero de 2023.

DEDICATORIAS

A Dios, por todas las bendiciones que me regala diariamente en lo personal, laboral, familiar y profesional y por ser guía constante en mi viaje por la vida; y a mis queridos padres y hermanos por el apoyo incondicional brindado en todo momento.

A mi esposa, por su amor, sacrificio y comprensión y a mi querida hija por ser la luz de mi esperanza y el motivo de mi existencia.

AGRADECIMIENTOS

A MI FAMILIA

Un agradecimiento especial a mi familia, en particular a mi madre y mi padre: es gracias a su apoyo y su aliento que hoy he logrado alcanzar este hito.

A MIS DOCENTES

Quiero agradecer la Dra. Eliana Maritza Barturen Mondragon por ser asesora de esta tesis y al Dr. Jorge Luis Idrogo Pérez por orientarme en la redacción de esta investigación, me transmitió la pasión y el entusiasmo necesarios para que la tesis vaya tomando forma día tras día.

A LA UNIVERSIDAD

Una dedicación especial a la Universidad Señor de Sipán por darme la oportunidad de culminar en sus aulas la carrera profesional que siempre soñé y que a pesar de la emergencia sanitaria mundial continuó ofreciendo sus servicios adaptándose a las necesidades actuales.

RESUMEN

La presente investigación describe la relación laboral de los riders de delivery o llamados también repartidores, que usan plataformas digitales para entregar alimentos a domicilio en la ciudad de Lima y analiza la dimensión de la seguridad jurídica que involucra a este sector dentro del marco normativo nacional, teniendo como indicador central la tutela y protección laboral dentro de una realidad social, económica y política e incluso cultural.

Pues, en la ciudad de Lima, la actividad de entrega de alimentos a domicilio y el reparto de bienes mediante el uso de plataformas digitales, es uno de los modelos más intensivamente extendidos de esta articulación laboral, ya que, conlleva a retos y desafíos con relación a su regulación y la garantía de los derechos laborales

El estudio propone el enfoque conceptual y doctrinario de la actividad laboral de los riders de delivery y analiza el efecto normativo y jurisprudencial del nuevo modelo económico de la gig economy y la economía colaborativa en los procesos de diseño e implementación tecnológica en la economía digital y los posibles retos que tienen los legisladores para fijar la calificación jurídica y laboral de este nuevo fenómeno.

Finalmente, el resultado práctico corresponde a una propuesta legislativa y un modelo de contrato laboral para este sector, en la que se plasme la situación actual de los repartidores de alimentos o riders de delivery y las condiciones en las que ejecutan sus actividades laborales.

Palabras clave: *Gig economy, riders de delivery, plataforma digital, protección laboral, seguridad jurídica, modelo económico.*

ABSTRACT

This research describes the employment relationship of delivery riders or also called delivery drivers, who use digital platforms to deliver food at home in the city of Lima and analyzes the dimension of legal security that involves this sector within the national regulatory framework, having as a central indicator the guardianship and labor protection within a social, economic and political and even cultural reality.

Well, in the city of Lima, the activity of food delivery at home and the distribution of goods through the use of digital platforms, is one of the most intensively extended models of this labor articulation, since it leads to challenges with in relation to its regulation and the guarantee of labor rights

The study proposes the conceptual and doctrinal approach to the labor activity of delivery riders and analyzes the normative and jurisprudential effect of the new economic model of the gig economy and the collaborative economy in the processes of design and technological implementation in the digital economy and the possible challenges that legislators have to set the legal and labor qualification of this new phenomenon.

Finally, the practical result corresponds to a legislative proposal and a model of employment contract for this sector, which reflects the current situation of food distributors or delivery riders and the conditions in which they carry out their work activities.

Keywords: *Gig economy, delivery riders, digital platform, labor protection, legal security, economic model.*

ÍNDICE

APROBACIÓN DEL JURADO:	II
DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD.....	III
DEDICATORIAS	IV
AGRADECIMIENTOS	V
RESUMEN	VI
ABSTRACT.....	VII
I. INTRODUCCIÓN	11
1.1 REALIDAD PROBLEMÁTICA:	12
1.1.1 A nivel internacional.....	12
1.1.2 A nivel nacional.....	17
1.1.3 A nivel local.....	20
1.2 ANTECEDENTES DE ESTUDIO.....	25
1.2.1 A nivel internacional.....	25
1.2.2 A nivel nacional.....	29
1.2.3 A nivel local.....	33
1.3 TEORÍAS RELACIONADAS CON EL TEMA	37
1.3.1 Protección laboral	37
1.3.1.1 Concepto	38
1.3.1.1 Protección legal a trabajadores de plataformas digitales.	40
1.3.1.2 Manifestaciones del principio protector.....	45
1.3.1.3 Manifestación in dubio pro operario.....	45
1.3.1.4 Manifestación de la norma más favorable.	46
1.3.1.5 Manifestación de la condición más beneficiosa.....	47
1.3.1.6 Principios que inspiran el derecho laboral	47
1.3.1.7 Principio protector	47
1.3.1.8 Principio de primacía de la realidad.....	48
1.3.1.9 Principio de irrenunciabilidad.....	49
1.3.1.10 Principio de continuidad de la relación laboral	50
1.3.1.11 Principio de libertad sindical.....	51
1.3.1.12 Teorías relacionadas al tema de protección laboral.....	51
1.3.2 Seguridad jurídica.....	58
1.3.2.1 Concepto	59
1.3.2.2 Indicadores de seguridad jurídica	61
1.3.3 Principios de seguridad jurídica.....	64
1.3.3.1 Elementos teóricos de la seguridad jurídica.....	66

1.3.4	<i>Naturaleza laboral de riders mediante el uso plataformas digitales</i>	71
1.3.4.1	Plataforma digital.....	71
1.3.5	<i>Análisis normativo</i>	74
1.3.5.1	Internacional.....	74
1.3.5.2	Nacional.....	79
1.3.6	<i>Análisis jurisprudencial</i>	85
1.3.6.1	Internacional.....	85
1.3.6.2	Nacional.....	92
1.4	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	94
1.5	JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DEL ESTUDIO.....	95
1.6	HIPÓTESIS.....	95
1.7	OBJETIVOS.....	95
1.7.1	<i>General:</i>	95
1.7.2	<i>Específico:</i>	95
II.	MATERIAL MÉTODO.....	96
2.1	TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	96
2.1.1	<i>Investigación de tipo mixto</i>	96
2.1.2	<i>Nivel propositivo</i>	96
2.1.3	<i>Diseño no experimental</i>	97
2.2	POBLACIÓN Y MUESTRA.....	97
2.2.1	<i>Muestra</i>	97
2.2.2	<i>Muestreo no probabilístico</i>	98
2.3	VARIABLES Y OPERACIONALIZACIÓN.....	98
2.3.1	<i>Variable Independiente: Protección laboral</i>	99
2.3.2	<i>Variable Dependiente: Seguridad jurídica</i>	99
2.4	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS, VALIDEZ Y CONFIABILIDAD.....	101
2.4.1	<i>Técnicas:</i>	101
2.4.1.1	Observación.....	101
2.4.1.2	Encuesta.....	101
2.4.1.3	Fichaje.....	101
2.4.1.4	Técnica de análisis documental.....	102
2.4.1.5	Técnica de gabinete.....	102
2.4.2	<i>Instrumentos</i>	103
2.4.2.1	Cuestionario.....	103
2.4.2.2	Ficha bibliográfica.....	103

2.4.2.3 Fichas hemerográficas,	104
2.4.2.4 Ficha de comentario.....	105
2.4.2.5 Fichas textuales.....	105
2.4.2.6 Fichas de resumen.....	106
2.5 PROCEDIMIENTOS DE ANÁLISIS DE DATOS	107
2.5.1 <i>Método de análisis de datos</i>	108
2.5.2 <i>Criterios éticos</i>	108
2.6 CRITERIOS DE RIGOR CIENTÍFICO	110
III. RESULTADOS:	113
3.1 RESULTADOS EN TABLAS Y FIGURAS	113
3.2 DISCUSIÓN DE RESULTADOS	128
3.3 APORTE PRÁCTICO (PROPUESTA)	133
IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	144
4.1 CONCLUSIONES	144
4.2 RECOMENDACIONES	145
REFERENCIAS:	147
ANEXOS:	153

I. INTRODUCCIÓN

En estos 10 últimos años las grandes metrópolis del mundo han sido escenario de grandes cambios y transformaciones laborales y producto de ella se puede advertir la aparición de un nuevo modelo económico de economía cada vez más extendido en la que ya no existen los servicios de trabajo continuo (contrato indefinido, contrato a plazo fijo o determinado) sino que se trabaja bajo demanda, es decir, solo cuando hay demanda de tus servicios, productos o habilidades, pues, se llama modelo de la gig economy, donde la oferta y la demanda se gestionan en línea a través de plataformas y aplicaciones dedicadas. Precisamente en este escenario nacen los llamados riders de delivery o los llamados repartidores de alimentos a domicilio.

El Perú no ha sido ajeno a esta metamorfosis y como consecuencia se puede observar la presencia de miles de trabajadores jóvenes adultos e incluso personas de mayor edad transitar en vehículos motorizados y no motorizados utilizando grandes cajas de llamativos colores para entregar productos a domicilio con el logo de empresas de plataformas cómo: Globo Uber Eats, Rappi, etc.

Por esta razón, la presente investigación propone analizar, describir y determinar la relación existente entre protección laboral y el principio de seguridad jurídica de los riders de delivery que realizan entregas a domicilio, en su mayoría de alimentos, moviéndose principalmente en bicicletas, motocicletas e incluso autos y mediante el uso de plataformas virtuales y/o diversas aplicaciones o programas web en la ciudad de Lima.

La delimitación del ámbito de estudio en torno al tema planteado ha llevado a indagar, consignar y reflexionar sobre aquellos aspectos notables de este tipo de trabajos de plataforma digital.

El efecto de este nuevo fenómeno laboral quizás irreparable es el deterioro de un modelo de relaciones laborales que reconocían la asimetría de relaciones entre capital y trabajo y que por ello garantizaba un conjunto de protecciones que reforzaban niveles de bienestar de los trabajadores, pero sucede todo lo contrario con las empresas de plataformas digitales que funcionan con figuras laborales débiles engañosas e inconsistentes que; sin embargo, avanza rápidamente eliminando derechos laborales elementales.

Para finalizar, la presente investigación tiene en consideración las sentencias de los Tribunales Supremos de Italia, España y en Sudamérica del Juzgado de Chile que han determinado la existencia de subordinación, dependencia y reconocimiento del vínculo laboral de los repartidores de alimentos con las empresas digitales y que por ello compromete a nuestro país instituir también una regulación normativa laboral de estos trabajadores, teniendo como base el respeto irrestricto de los derechos fundamentales consagrados en nuestra Constitución.

1.1 Realidad problemática:

1.1.1 A nivel internacional

Es innegable de que la revolución digital y la globalización dentro del aspecto económico en el mundo, han producido transformaciones laborales muy significativos y que, en muy poco tiempo, se ha incluido a las plataformas digitales entre los actores tradicionales. Nick Srnicek (2017), argumenta que, “En síntesis, las plataformas digitales son, una nueva forma de empresas que se distinguen por facilitar las herramientas necesarias para interceder entre diferentes grupos de clientes, fijar precios por encima de la competencia (tendencias monopolistas), utilizar el arte de ofrecer servicios adicionales que atraigan al cliente (subvención cruzada) y delinear una arquitectura básica de diseño de interacción” (p.48).

En efecto, en estos últimos años, esta forma de modelo empresarial, sobre todo en el sector de delivery ha seguido una tendencia creciente y se ha visto reforzada gracias a la difusión global de la infección por SARS-CoV-2.

Así pues, la actividad de delivery de reparto de comidas a domicilio permite atender a las necesidades de suministro de productos y alimentos básicos, cubriendo la última milla e incluyendo la atención a los colectivos más vulnerables.

Este crecimiento empresarial, no solamente está marcado por la contribución en términos económicos, sino también por albergar trabajadores que reparten alimentos a domicilio, llamados “rider”, mediante el uso de plataformas y aplicaciones digitales, al tratarse de “trabajadores no convencionales”, estos han nacido bajo el abrigo de la transformación digital.

Las razones por las que el tema pasó en primer plano son muchas. Algunas son de carácter social, de hecho, son muchas las personas que se vieron obligadas a incrementar sus fuentes de ingresos, debido al cambio en las condiciones propias o ajenas. Otros son de carácter eminentemente económico, sin embargo, en gran parte están vinculados al fenómeno de la globalización y la transformación laboral.

“De hecho, desde hace algunos años se viene incrementado un cambio sustancial en la representación generalizada del trabajo, siempre en el contexto de lo que ahora se define comúnmente como la gran transformación del mercado laboral” (Seghezzi, 2017, pág. 15).

Sin duda, la cereza del pastel fue la revolución digital que, en muy poco tiempo, ha incluido las plataformas digitales entre los actores tradicionales del mercado laboral, basada fundamentalmente en una economía colaborativa

Según, Pais y Provasi (2015), en la economía colaborativa “Un individuo tiene algo más de lo que podría necesitar, otro individuo lo necesita, pero no lo tiene, entonces se plantean ¿cómo se podría unir la oferta y la demanda para eliminar el desperdicio y aumentar la sostenibilidad?, la respuesta fue, con la ayuda de una aplicación web o una plataforma digital. De este modo, el costo de la confluencia entre la oferta y la demanda desaparece y lo que sobra se puede compartir de manera ventajosa para todos (pp. 347-378)

Sin embargo, con el transcurrir del tiempo este fenómeno económico inició una transformación repentina, convirtiéndose en una nueva manera de conseguir ingresos y así poder contribuir a la economía familiar. Entonces el trabajo se volvió necesario para vivir y el tópico comienza a cambiar e incluso en la experiencia de la persona involucrada.

Así pues, durante la emergencia sanitaria mundial, esta forma de trabajo de la gig economy para muchas personas se convierte en el único trabajo posible, ya sea por la pérdida del empleo o la imposibilidad de encontrar uno adecuado, de este modo convirtiéndose en un trabajo principal o, mejor dicho, en el único trabajo. Entonces se transforma lo que se suponía que era una actividad marginal en una forma de redondear los ingresos y al mismo tiempo de no desperdiciar recursos.

Precisamente en esta transformación laboral nacen los llamados riders (repartidores de comidas en bicicletas o scooters reclutados a través de aplicativos instalados en teléfonos inteligentes).

Se han hablado de ellos en todo el mundo, en estos últimos años, y no solo por el servicio que ofrecen, sino también por el complejo encuadre laboral de uno de los trabajos más representativos en la gig economy. De Stefano (2016), señala que, “El principal problema de este modelo es que se trata de una suerte extrema de inseguridad y de mercantilización progresiva del trabajo”.

Ahora bien, estos repartidores de alimentos a domicilio o los llamados riders, desde que surgieron aplicaciones como: Rappi, Deliveroo, Glovo, Just Eat, Foodora y otras, han convertido rápidamente esta actividad en un trabajo muy popular entre las personas jóvenes e incluso personas adultas, de ahí que, hay quienes los realizan como segundo trabajo para aumentar sus ingresos económicos y hay otros quienes por necesidad o elección propia los han convertido en un trabajo de tiempo completo.

Sin embargo, este fenómeno popular representa un serio problema de protección y tutela laboral para todos los repartidores de comidas en todo el mundo y es que vienen prestando sus servicios en una situación precaria, sin la protección social, sin seguro, sin subsidios económicos, sin vacaciones y sobre todo ausentes de una normativa laboral que le puedan reconocer sus derechos y obligaciones, ya que las empresas como: Glovo, Deliveroo, Uber Eats, Rappi, etc., siguen considerándolos trabajadores autónomos, ubicándolos a estos repartidores o riders en una posición de constante vulnerabilidad laboral.

Tal como señala Sempere, (2015), “La globalización de la economía y el avance de la tecnología han cambiado radicalmente la percepción del trabajo. El trabajo ahora es un concepto más inestable, demanda mayores competencias, habilidades y exige un mayor dinamismo” (p. 186).

En este contexto, varios tribunales del mundo ya se han pronunciado sobre el tema en discusión, entre ellos, el Tribunal Supremo de España, en la sentencia N.º 805/2020, ha reconocido que, una empresa (Glovo) que usa plataforma digital para repartir alimentos a domicilio por medio de una plataforma digital y que permite a los restaurantes y comercios locales vender y entregar sus productos al cliente mediante un repartidor, llamado rider, presupone la existencia de dependencia y subordinación laboral.

En esa misma línea jurídica, la Corte de Casación italiana, en una reciente sentencia N.º 1663/2020 de 24 de enero de 2020, determina que, los repartidores de alimentos a domicilio o riders de delivery pueden beneficiarse de los mismos derechos laborales previstos para los trabajadores subordinados y además propone garantizar un mínimo de derecho, negados por una mera lógica de mercado, desprovista de reglas y parámetros éticos.

Por otro lado, según Bensusán (2017), en Suramérica la preocupación por este problema suscita un interés más complejo y actual y pasa por reflexionar sobre el impacto que producirá

el avance de la tecnología en el ámbito laboral, caracterizado sobre todo por la incertidumbre que generará en las relaciones laborales resultantes” (pp. 81-171).

Sin embargo, en esta parte del continente ya se han emitido algunas sentencias judiciales sobre reconocimiento y tutela laboral de estos trabajadores, así pues, en Chile, El Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción, en sentencia RIT: M-724-2020, estableció, por primera vez, la existencia de un vínculo de subordinación y dependencia laboral entre una plataforma digital de delivery y un repartidor, sin embargo, en mayo del 2021, un juzgado laboral de primera instancia de Santiago de Chile produjo un fallo desfavorable para un grupo de repartidores que demandaron a una plataforma digital, de esta manera proyectándose un camino grillo por recorrer pero no imposible de concretar en un futuro próximo un fallo en favor de estos trabajadores.

Considerando, que en nuestro continente la existencia de altos indicadores de desigualdad social y laboral y consecuentemente una marcada desprotección y ausencia de regulación laboral, la pregunta clave es ¿cómo garantizar la protección y tutela laboral de los trabajadores precarios de este sector y que modificaciones proponer frente a las regulaciones laborales del país?

A raíz de esta interrogante, es fundamental precisar que, los trabajos mediante las plataformas digitales dan lugar a nuevas formas de trabajo caracterizado por el corrimiento de límites en varias esferas: jornada de trabajo, salarios, autonomía, control etc., por consiguiente, es fundamental adaptar el derecho laboral a las nuevas exigencias económicas y sociales en una economía digital cada vez más instaurada y que las futuras medidas regulatorias habrán de partir de los profesionales del sector laboral como son: abogados, estudiantes universitarios y sobre todo por iniciativa del poder ejecutivo y legislativo.

En conclusión, la problemática no solo afecta a los riders o repartidores de alimentos, sino que tiene que ver con un nuevo modelo de organización en el mundo del trabajo a través

del cual las empresas deciden automatizar y digitalizar algunos procesos productivos que, de todas maneras, quedarán en manos de estas plataformas. El poder de gestión y control sobre el trabajador, ya de manera virtual o de forma remota (vía app y GPS), seguirán siendo íntegramente exclusivos de las plataformas, por lo tanto, a la figura del empresario o del empleador corresponde indicar funciones, tiempos y métodos de ejecución.

Entonces, no querer equiparar al rider o repartidor de alimentos como trabajador dependiente o subordinado, es un error, puesto que ya varios tribunales internacionales han exigido el reconocimiento de la relación laboral entre la empresa y el rider, producto de una adaptación constante a las nuevas características laborales que se vienen produciendo, dejando de lado así la adhesión al modelo fordista del siglo XX.

Al respecto, Todolí (2015), considera que se trate de un tipo de subordinación en la que los controles de la prestación laboral no han perecido, pero que, sin embargo, se han transformado (pp.1-25)

Aunque la figura del "rider o repartidor" es una categoría clásica y no inédita (pero de hecho organizado de manera diferente) ya están presentes en muchos convenios colectivos laborales internacionales, pero, las empresas o plataformas digitales quieren hacer creer que detrás de numerosos anglicismos y una pátina de novedad, pretenden pagar el "salario" lo menos posible, en detrimento siempre de los trabajadores.

1.1.2 A nivel nacional

En el Perú, las condiciones sociales y labores de los riders o repartidores de alimentos a domicilio, no han sido ajenos a esta problemática, ello implica la supresión de parte del Estado de algunos principios laborales fundamentales consagrados en nuestra Constitución y no solo, sino, también en los acuerdos internacionales convencionales como son: principio de tutela y protección laboral, principio de seguridad jurídica, entre otros y que objetivamente las nuevas formas o modalidades de economía digital, van sacando ventaja a las vetustas normas laborales.

Al respecto, el Banco Interamericano de Desarrollo (BID, 2020) señala, “Las regulaciones son lentas y tardan años o décadas en ajustarse a los cambios, pero el mercado laboral actual, y más aún el del futuro, no puede regirse por una regulación anclada en el pasado” entonces, es de suponer que la eficacia de nuestra legislación laboral frente al surgimiento de nuevas relaciones laborales en una economía digital y compartida determinado por algoritmos o sistemas de inteligencia artificial cada vez más está disminuyendo, pues, ignorar o anular este fenómeno es simplemente suprimir la verdad o no querer ver la realidad, por consiguiente, urge dar respuestas a esta problemática adoptando nuevas regulaciones jurídicas laborales que permitan enfrentar estos nuevos retos.

Según la empresa Touch Task (2021), durante la pandemia el servicio de reparto a domicilio ha crecido un 250%, y según el Observatorio de plataformas de Perú (OPP,2021) en las últimas encuestas realizadas en nuestro país, revela que el 84% de los Riders o repartidores son hombres, el 80% de nacionalidad venezolana y la mayoría de los repartidores oscilan entre los 25 y 30 años de edad que corresponde al 46 % seguidos por aquellos trabajadores de 31 y 39 años de edad que equivale al 40 %. Asimismo, se revela que, el 33% de estos trabajadores, han terminado la carrera universitaria, el 23% una formación técnica y otros 23% han terminado sus estudios secundarios. Además, en este estudio se pudo revelar la presencia de trabajadores que tienen estudios de posgrado y no solo, sino también repartidores que cuentan con dos o más carreras profesionales. Todo esto nos lleva a reflexionar de cómo el trabajo de los repartidores o rider de delivery mediante el uso de plataformas digitales, sobre todo en esta época de emergencia sanitaria mundial ha aumentado considerablemente e incluso pasando a ser calificado por parte del gobierno como trabajo esencial, sin embargo, lejos de salir beneficiados de esta actual coyuntura, vieron cómo empeoraba y/o disminuía sus condiciones laborales.

Es importante señalar, mientras que en el país durante el año 2021 la tasa de desempleo llegó al 15%, en número de jóvenes dedicados a este servicio, ascendían a 46.000, duplicando el número registrado en el año 2019, que fue de, 21000 trabajadores, como consecuencia de la búsqueda desesperada de alternativas de trabajo.

Por último, el Instituto Nacional de Estadística (INEI, 2021) estima que el trabajo de rider pasó a representar cerca del 1,1% de la población económicamente activa. (PEA).

Frente a la existencia de esta realidad, no afrontar el problema real de protección y tutela laboral de los riders o repartidores de alimentos mediante las plataformas digitales es simplemente de irresponsables.

Al respecto, el reciente Dictamen del Comité Europeo de las Regiones (DCER,2020) señala que, es imperiosa y urgente formular un cuadro integrado que garantice la protección general y los derechos sociales de todos los trabajadores, con el propósito de establecer un contexto de competitividad equitativa tanto en la economía de las plataformas digitales como en la economía tradicional fuera de línea, considerando los mismos derechos y obligaciones para todas las partes interesadas (apart. 8)'.⁷

En este panorama, la "Gig Economy", es decir, la economía de los pequeños trabajos, ya no puede ser un pretexto con el que las grandes empresas nacionales y multinacionales lucran al no reconocer los derechos laborales como: retribución justa, seguro de salud, bienestar, protección de su familia, etc., y el pleno reconocimiento por parte del Estado de un contrato laboral digno y adecuado de quienes prestan sus servicios como repartidores o riders de delivery.

Así, Eurofound (2018), afirma que, la gig economy, representa una nueva forma de organizar y mediar el trabajo remunerado a través de plataformas donde se propone a los riders resolver problemas o proporcionar servicios a cambio de remuneración en un contexto de plataformas digitales, es decir, funciona como un mercado intermediario de tareas.

Ahora bien, en el país, el surgimiento de trabajo mediante las plataformas digitales, ha manifestado un problema de naturaleza jurídica laboral que todavía no tiene solución definitiva. La discusión se basa en determinar si los repartidores de alimentos, riders o colaboradores (como algunas empresas suelen llamarlos) son trabajadores que deben ser considerados en planillas o son trabajadores por su propia cuenta. Uno de los motivos por los que, en términos jurídicos, no hay acuerdo con respecto a una regulación normativa de estos trabajadores es el tipo de modelo económico que utilizan las empresas. Ahora bien, este nuevo modelo económico se basa en una nueva forma de economía colaborativa en donde los clientes o usuarios aprovechan la tecnología para intercambiar bienes y servicios.

De esta manera, se prepondera el uso masivo del internet para hacer transacciones entre productores y consumidores, disminuyendo sustancialmente los costes de negociación e información y consecuentemente la obtención de mejores resultados.

1.1.3 A nivel local.

En la ciudad de Lima, desde algunos años atrás el comercio de comida a través de las plataformas digitales ha crecido exponencialmente, si bien, la comida rápida (fast food) es la preferida de esta nueva tendencia de consumo de los limeños, hay otros sectores como los restaurantes especializados, take away (comida para llevar) etc. que también han incluido en el reparto a domicilio.

Sin embargo, el crecimiento vertiginoso de las empresas de delivery, ha manifestado fehacientemente la inexistencia de un marco normativo de encuadramiento de la figura laboral de los repartidores o riders de delivery y que pueda determinar si son trabajadores autónomos o trabajadores dependientes, y por el otro, por parte del gobierno tener el coraje y la voluntad de imaginar formas innovadoras de regular este sector y así poder evitar la precariedad laboral en nuestro país.

Según, Valdivia (2021), especialista en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, identifica la existencia de desprotección de este colectivo de personas, dado que son considerados “colaboradores”

Un ejemplo claro de este colectivo, son los llamados colaboradores o repartidores de alimentos a domicilio mediante el uso de aplicativos digitales y que a menudo se ven obligados a trabajar turnos muy largos y utilizando los medios de transporte de su entera propiedad, pues, este nuevo modelo de trabajo ha creado en la sociedad un conflicto de la relación laboral haciendo más difícil poder interpretar las notas de laboralidad de dependencia y ajenidad, manifestando de esta manera que aún no nos encontramos listos para dar cara a estos cambios, que, sin embargo, es importante proponer de manera inmediata proyectos normativos e innovador de protección y seguridad jurídica laboral.

Por otro lado, retomando el tema de consumo de alimentos de los limeños, en esta nueva tendencia, Según Domicilios.com (2021), actualmente compiten en el mercado limeño muchas plataformas digitales de intermediación como: Glovo, Rappi, Uber Eats, etc., y no solo brindan servicios de entrega de comidas a domicilio, sino también entregan variados productos de primera necesidad hasta medicamentos, obligando a restaurantes, negocios e inclusive farmacias, usen este tipo de plataformas digitales.

Pues bien, la función de estas plataformas o aplicaciones digitales es hacer más fácil al cliente o usuario pedir comida o adquirir un producto desde cualquier lugar de la ciudad en que se encuentre (casa, parque, oficina, taller, etc.) pudiendo pagar con tarjetas de crédito y/o débito o dinero en efectivo.

También se observa que, las edades de los usuarios que emplean este tipo de aplicativos en la ciudad de Lima, comprenden entre los 18 y los 35 años de edad. Mientras tanto, la comida que más preferencia tienen entre los pobladores limeños suele ser: pollo a la brasa, sushi, pizzas, hamburguesas y postres.

De igual forma, se aprecia que los restaurantes, negocios y bares de la ciudad reciben más pedidos durante los días de fines semana y víspera de feriados y los clientes son generalmente los llamados millennials de clase media y alta.

Ahora bien, a este tipo de aplicaciones también se le denominan “agregadores”, pues, están transformando y revolucionando principalmente en el sector de la restauración, ya que ofrecen mayor beneficio a los restaurantes, bares, cafeterías, etc. que no ofrecen servicios directos, de esta forma convirtiéndolos en un menú digital de productos y platos de comida en la que el usuario encuentra una gran variedad de negocios disponibles, diligentes a satisfacer las necesidades del cliente.

Al respecto, la investigación de la Universidad del Pacífico y la Universidad de Minas Gerais (2020), señala que, en la ciudad de Lima el 70% de los encargos mediante las plataformas digitales son de comida rápida, el 18% son de bebidas y el resto son encargos de otros productos. Por cada cliente, el tiempo necesario para la entrega de un producto es de 30 minutos aproximadamente.

De otro lado, es fundamental considerar que, en la ciudad de Lima, gracias a la ayuda de los servicios de delivery, el sector de restauración ha crecido en un 350% en el 2020, debido a las medidas de restricción que el gobierno habría implementado durante la pandemia, la misma que habrían limitado el aforo de los clientes en los restaurantes.

Ahora bien, en este sector, actualmente una de las consecuencias que ha generado la pandemia, es precisamente el constante incremento de familias limeñas decidan ordenar comidas rápidas no solo para simplificar el tiempo que tienen a disposición, sino también por la gran cantidad de ofertas de calidad y de buen sabor que ofrecen los restaurantes. No cabe duda que esta propensión se mantendrá en los próximos años.

Otro de los puntos que se debe considerar de este nuevo fenómeno, es el aspecto sociológico de estos trabajadores llamados rider o repartidores de alimentos a domicilio, pues,

revela que, el 73% de estos trabajadores tienen como única fuente de ingreso producto del servicio efectuado como repartidor de alimentos a domicilio y en gran mayoría son jóvenes venezolanos y colombianos de género masculino que cuentan con estudios superiores universitarios concluidos.

También, se manifestó que, el 60 % de los riders o repartidores de delivery en la ciudad Lima, sufrieron agresiones físicas y psicológicas, siendo en la mayoría de casos insultos verbales con marcada xenofobia.

Otro punto cardinal que se debe tener en consideración para comprender mejor este nuevo modelo de empleo, es el crecimiento acelerado de la cantidad de trabajadores y es que actualmente en la ciudad de Lima los repartidores activos superan las 10,000 personas, ofreciendo una posibilidad inmediata al cliente de ordenar a domicilio mediante las plataformas digitales, como se ha mencionado líneas arriba productos, alimentos, medicinas, artículos de primera necesidad entre otros y, pero a costa de padecer una precarización acentuada; es decir, “La desprotección de este grupo de trabajadores que prestan servicios como repartidores de alimentos responde a una falta de regulación por parte de los Estados” (Villavicencio, 2019).

Merece tener especial consideración el rol que han cumplido los riders en la ciudad de Lima durante la crisis sanitaria mundial, debido al periplo que estos repartidores han tenido que afrontar, muchas veces carentes de acciones preventivas de protección y prevención de salud. A pesar de ello, el gobierno ha calificado la labor de estos repartidores como un servicio "imprescindible". Pues, en las calles de la ciudad fueron las únicas presencias visibles, ya que podían ser fácilmente reconocidos por el traje colorido que disponían.

Al respecto, (Dinegro, 2020) manifiesta que, sin bien durante la crisis pandémica se ha calificado de esencial esta actividad (delivery) a diferencia de otros rubros laborales, estos trabajadores que realizan este servicio, no cuentan con ningún tipo de protección o tutela laboral y consecuentemente se produce inseguridad jurídica, por consiguiente mejorar esta

problemática, significa discutir con seriedad y responsabilidad, ya que, en el país esta actividad seguirá en continuo crecimiento”.

En fin, la tutela y seguridad jurídica de los riders de delivery o repartidores de alimentos a domicilio no solo interesa el servicio de delivery, sino, todo el modelo de organización laboral a través del cual las empresas deciden automatizar y digitalizar sus procesos productivos, pues, el poder de gestión y control que ejercen estas empresas sobre el trabajador, si bien es virtualizado y de forma remota (vía app y GPS), siguen siendo exclusiva y prerrogativa de las plataformas.

Por todo lo referido, los riders o repartidores de alimentos a domicilio deben ser considerados como trabajadores dependientes, ya que confluyen en la relación laboral tanto la ajenidad como la subordinación debido a la existencia de una verdadera contratación de servicios por parte de las empresas digitales, lo que significa, que estas únicamente no solo se limitan a prestar un servicio electrónico de intermediación, coordinación y organización, sino que se trata de empresas que brindan servicios de mensajería y recadería, fijando precios y condiciones esenciales como: cumplir el horario establecido, recibir instrucciones mediante el correo, recibir puntajes de excelencia, recibir y usar trajes de la empresa, etc.

Dicho de otra manera, estas empresas digitales, son titulares de los activos organizacionales para la ejecución de las actividades, sirviéndose de repartidores o riders que no disponen de una estructura autónoma o independiente, sino que, prestan sus servicios sobre la base de disposiciones emitidos por el empleador y sometidos masivamente a la dirección general de las plataformas digitales.

En consecuencia, no atender la problemática este sector, acentuará la precarización laboral, aumentará la informalidad laboral y generará más empleos de baja calidad, en un país donde la informalidad alcanza al más del 70% de la población.

1.2 Antecedentes de estudio

1.2.1 A nivel internacional

Rapp (2019), En su trabajo de investigación titulada “El trabajo en las plataformas digitales: Estudio del caso Uber”, desarrollado en la Universidad de Valladolid de España para optar el grado académico en Ciencias Sociales, Jurídicas y de la Comunicación, señala lo siguiente:

Las dificultades jurídicas que origina este nuevo modelo económico digital, son muy amplias en el mundo laboral, al margen de los sectores en los que ha iniciado de manera embrionaria a ejecutar sus actividades económicas. El problema de mayor impacto es con relación a las plataformas digitales, tal es el caso de la plataforma digital Uber.

Así pues, esta tesis aportó en la investigación porque permitió de alguna manera hacer conocer las dificultades jurídicas que ha traído consigo este nuevo fenómeno económico y consecuentemente la precariedad laboral que generan las plataformas digitales en el ámbito laboral.

Domingo (2019), En su trabajo de investigación titulada “El trabajo en las plataformas digitales de reparto” documento elaborado por el servicio de estudios de la confederación de Unión de Trabajadores Generales (UTG) de Madrid, se señala lo siguiente:

Las diferentes facetas laborales que proponen las plataformas digitales de reparto de comida a domicilio; evidencian, por una parte, que se puede ganar dinero en los tiempos libres haciendo lo que uno quiere, cuando uno quiere y como uno quiere, resaltando la vocación que tienen estas empresas de optimizar los servicios de sus trabajadores de forma muy acogedora y de la otra, es una expresión moderna del modelo laboral que promueve condiciones laborales que reflejan las tres “p” penosas, precarias y peligrosas, ya que la tecnología se ha transformado en un mecanismo de control laboral carente de cualquier empatía humana. Es más, a las plataformas digitales se le considera como un verdadero “Gran hermano” libro escrito por

George Orwell en la que las personas, bueno, en este caso, los trabajadores son vigilados y controlados de manera tiránica.

Así pues, en la esfera laboral la vigilancia y el control de las empresas frente a sus trabajadores nunca antes se había manifestado de una forma tan meticulosa como es en la actualidad. Las plataformas digitales de reparto de comida a domicilio mediante la aplicación de algoritmos logran monitorear al repartidor o rider de delivery sus actividades laborales como: horarios de trabajo, lugar de trabajo, asignación de puntuación de excelencia, remuneración, distancia de recorrido, etc. De ahí la importancia de querer comprender el elemento esencial de una relación laboral existente entre riders de delivery y las plataformas digitales proponiendo adecuada regulación de esta actividad y por consiguiente no condenando a estos trabajadores a la inanidad y a la explotación.

Esta tesis aportó en la investigación porque permitió advertir la directa responsabilidad que tienen las plataformas digitales, producto de infortunios y/o enfermedades profesionales adquiridos durante la prestación de servicios y a todo tipo de riesgos y peligros que están expuestos sus trabajadores. Asimismo, buscó describir la problemática actual de los riders o repartidores de alimentos y a la necesidad de construir un marco regulatorio que garantice a los trabajadores mediante las aplicaciones, el acceso a seguro de salud, bonificaciones, vacaciones, permisos, etc.

Violato (2019), En su trabajo de investigación “Cualificación de “Riders”: El Caso Fodooora entre pasado, presente y futuro” tesis elaborado en la Universidad de Padua – Italia, para optar el título académico en economía, señaló lo siguiente: Las plataformas digitales tienen la posibilidad de fijar el tipo de contrato laboral para con sus trabajadores y afirma que las plataformas digitales no poseen las mismas condiciones de un trabajo subordinado, al contrario, varían por ejemplo, hay repartidores que prestan servicios en forma exclusiva para

una plataforma digital y otros ejercen ocasionalmente, esto influye el horario de trabajo y su retribución económica.

En todo caso, frente a esta constante evolución de este fenómeno y la pasividad del legislador de no generar alguna iniciativa legislativa, agudizará cada día más el problema. Al respecto, afortunadamente en el derecho italiano se han emitido algunas sentencias jurisprudenciales, sin embargo, hay quienes consideran que estos fallos son prematuros, inapropiados y superfluos.

En conclusión, la presente investigación examina el caso Fodora (plataforma digital) y ofrece la oportunidad de reflexionar sobre la estructura de derecho laboral de los riders de delivery que usan las plataformas digitales para repartir alimentos a domicilio, a fin de superar las diferencias existentes entre autonomía y subordinación, que parece cada vez menos capaz de establecerse como paradigma de una legislación destinada a proteger a los trabajadores. Es decir, “Ante un fenómeno en constante evolución, es deber del legislador intervenir inmediatamente en la elaboración un marco regulatorio jurisprudencial frente a la desprotección de los trabajadores riders de delivery”.

En suma, esta tesis aportó en la investigación, porque permitió analizar la problemática actual italiana sobre la calificación laboral de los riders de delivery y conocer las condiciones laborales manifiestas de las plataformas digitales.

Fernández y Pérez (2020), en su trabajo de investigación “La prestación de servicios de reparto a través de plataformas digitales es calificable como relación laboral en España” artículo elaborado en la Universidad de Granada de España, como comentario a la Sentencia de unificación de doctrina del Tribunal Supremo de 25 de septiembre de 2020, señala:

Es fundamental regular legislativamente el fenómeno del trabajo en plataformas digitales, es decir, toda legislación laboral debe ser aplicable a los riders de delivery cuyo trabajo es organizado, al margen de sí estos son trabajadores dependientes o trabajadores por

cuenta propia. En todo caso, significa, que todos los empleados sometidos a un criterio de hetero-organización deben estar amparados por normas jurídicas laborales, a menos que, los convenios colectivos establezcan acuerdos a contrario sensu.

Sin embargo, hasta la actualidad no existe un claro encuadramiento laboral (independientes - autónomos) de los riders de delivery, lo que se traduce en carencia de instrumentos adecuados para marcar esa frontera de laboralidad. De cualquier modo, es menester del legislador establecer algún tipo de regulación laboral para este colectivo de trabajadores. De esta forma una interpretación teleológica y expansiva, en principio, podría ayudar a reforzarla la seguridad jurídica y tutela laboral de estos trabajadores.

Esta investigación también permitió conocer de cómo los países que están optando por legalizar este nuevo modelo de trabajo mediante las plataformas digitales, como en el caso español, desplazan el debate desde la clásica dicotomía de trabajo subordinado/trabajo autónomo hasta la no menos problemática colaboración hetero-organizada/hetero-dirigida

Del Bono (2020), en su investigación “Trabajadores de plataformas digitales: Condiciones laborales en plataformas de reparto a domicilio en Argentina” artículo producido en la Universidad Nacional de La Plata en la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación, Departamento de Sociología, sostiene:

Que, el crecimiento de la economía digital y la aparición de plataformas digitales tiene un carácter perjudicial con relación al trabajo y el empleo en el mundo. La era de la automatización, al crear canales de intermediación y comercialización económica entre el cliente y las plataformas digitales, promueven nuevas formas de organización administración y gestión del trabajo mediante programas o algoritmos, todo ello se traduce en una nueva forma de relación laboral,

Gracias a la inteligencia artificial y la algoritmización de este nuevo modelo de negocios o servicios, las plataformas digitales de reparto de comida han reducido por completo

los costos laborales, mejorado la organización laboral y sobre todo caracterizado por favorecer la desregulación laboral y corrimiento de límites en varios niveles. Verbigracia, horario flexible, salario variable, privación de seguro de salud, escasa oportunidad de ascender en la escala salarial, baja tasa de satisfacción laboral, etc.

Esta tesis aportó en la investigación, porque permitió, por un lado, advertir la importancia de la autonomía y control que todo rider o repartidor de alimentos a domicilio desearía poseer sobre su trabajo y por el otro, analizar cómo la algoritmización de las plataformas digitales, promueve nuevas formas de dirección, organización y gestión laboral y como resultado comporta una pérdida subrepticia de los derechos laborales.

En conclusión, el nuevo modelo de trabajo digital, es el producto tangible de una nueva guisa de acoplamiento laboral entre la plataforma digital y el repartidor de alimentos de delivery que obligan a reflexionar e impulsar una nueva forma de regulación laboral.

1.2.2 A nivel nacional

Narbaiza y Hermenegildo (2019), en su tesis de investigación “La relación laboral y la nueva forma de prestación de servicios en la plataforma virtual Uber”, desarrollado en la Universidad Nacional de Trujillo, para optar el título de abogado, señalaron que:

La plataforma digital Uber, no solamente es una aplicación que relaciona a sus conductores con sus clientes, sino, es un nuevo modelo de servicio empresarial en las que los trabajadores o conductores de esta empresa están enmarcados dentro de una verdadera naturaleza laboral, determinados por aplicación del principio de primacía de la realidad y existencia de elementos básicos de relación laboral derivados de, prestación personal, subordinación y remuneración.

Aseguran que, el servicio que realizan estos conductores a través la plataforma virtual corresponde a una auténtica actividad humana que persigue un fin económico, a pesar de que pueda asumir riesgo de colocación y producción en el negocio (ajenidad imperfecta), la

plataforma digital está en la obligación de controlar la actividad laboral de sus conductores con el fin de mantener y asegurar el prestigio de dicha plataforma digital. En el caso de que no se respete las condiciones establecidas en el contrato, Uber tiene la facultad de sancionar con el cierre definitivo de la cuenta (account) personal del conductor, limitando la libertad de negociación entre la plataforma y el trabajador.

Alzamora y Céspedes (2019), En su producción de investigación “Factores que influyen en la decisión de compra de comida a través de plataformas online de los consumidores limeños entre 18 y 35 años” desarrollado en la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas del Lima-Perú, para optar el título profesional de Licenciado en Marketing, señaló lo siguiente:

El avance de la tecnología, mediante el uso de plataformas digitales contribuyen a que las empresas puedan brindar variada gama de productos y ofrecer múltiples servicios. Partiendo de esta premisa, la investigación busca analizar cuáles son los factores que influyen en un cliente adquirir el producto y/o el servicio a través de las aplicaciones en los consumidores limeños entre 18 y 35 años.

Asimismo, afirman que, en la ciudad de Lima, el comercio electrónico ha favorecido enormemente la realización de compras online, otorgando beneficios a empresas y consumidores gracias a la comodidad, conveniencia y facilidad de adquirir el producto; sin embargo, en algunos usuarios hay mucha reticencia de usar estas plataformas digitales por el temor de que sean estafados o en todo caso el pedido no pueda arribar a casa.

También permitió conocer la evolución del comercio a través de las plataformas digitales, las cuales han impactado significativamente en la vida de las personas, ofreciendo múltiples ventajas como, comodidad, tiempo, ahorro, etc.

Correa y Figueroa (2019), En su trabajo de investigación “Plan de negocio: servicio delivery por conveniencia “2go” tesis desarrollada en la Universidad de Piura (PAD), para optar el grado de máster en Dirección de Empresas, señaló lo siguiente:

El servicio que se pretende brindar es mediante la unión de dos palabras nuevas de tendencia en estos tiempos, “Delivery” y “Smartphone”, ¿el resultado?, ofrecer un producto a través de una aplicación llamada 2Go y entregar el pedido directamente a la casa del cliente.

El modelo de negocio 2Go, creada a partir de una idea innovadora de servicio, nace con la idea de ofrecer un servicio de alta calidad, sea un negocio rentable y sostenible y utilice como instrumento de intermediación, un dispositivo de cómputo integrado con una línea de internet, llamado Smartphone, y mediante una aplicación fácil y dinámico. Esta empresa representa una confluencia de economías de plataformas colaborativas, soportado por una plataforma tecnológica llamado market place delivery on-demand, es decir, ser el nexo entre los clientes: Por un lado, los comercios de conveniencia y por el otro el cliente final.

Esta tesis aportó en la investigación, porque permitió conocer el funcionamiento de la aplicación 2Go en un Smartphone para la adquisición de un producto o servicio, ya que el cliente tiene la posibilidad de controlar y reclamar directamente a la empresa, en los casos en que no haya quedado conforme o satisfecho con el producto.

Albarracin, Orr y Vila (2018), En su trabajo de investigación “Servicio delivery de comida casera para adultos mayores” tesis desarrollada para optar el grado académico de maestro en Marketing y Gestión Comercial en la Universidad Tecnológica del Perú, señalaron lo siguiente:

El mercado meta, es un modelo económico con una propuesta de valor sólida y aceptable, desarrollado para un público objetivo o un sector de la población con características y necesidades similares y que podría ser replicado en otro sector de mercado, como es el caso del adulto mayor.

Hacen un análisis sobre una categoría de personas de la sociedad; adulto mayor, ya que es un segmento de personas a las que se necesita satisfacer necesidades específicas a través de un mercado viable, útil y sostenible, y es precisamente que gracias a la aplicación de la

estrategia Customer Centric se ofrece una gran oportunidad de servicios disponibles para esta comunidad vulnerable.

Esta tesis aportó en la investigación, porque permitió comprender el modelo de servicio delivery de comida casera para adultos mayores mediante la aplicación de la estrategia de Customer Centric, ya que esta proporciona a este sector ventajas competitivas, sostenibles y únicas en el mercado.

Valga (2020), en su trabajo de investigación “¿Políticas para la economía del futuro? La economía colaborativa y las plataformas digitales en el Perú: un análisis de la respuesta del Congreso de la República (2014-2019)”, tesis desarrollada en la Pontificia Universidad Católica del Perú, para optar el título de licenciada en ciencia política y gobierno, señala:

Ante la necesidad de regular el trabajo mediante las plataformas digitales, el Estado a través de una iniciativa congresal presentó un proyecto de ley que permita regularizar y estructurar el fenómeno de la economía colaborativa. A partir de ello se logró extraer algunas conclusiones: En primer lugar, analiza y describe el nuevo modelo laboral de economía colaborativa en la que están involucrados repartidores o riders de delivery, usuarios y plataformas digitales.

En segundo lugar, explicar el uso de plataformas digitales dentro de una economía colaborativa de reparto de comida a domicilio como: Uber Eats, Rappi, Glovo, las cuales se expanden rápidamente a nivel mundial. Estas plataformas para los riders, por un lado, representan una forma de ingreso económico rápida y sencillo y por el otro un mecanismo práctico de intermediación que facilita la oferta y demanda de actividades cotidianas de los consumidores.

Sin embargo, con el correr del tiempo este nuevo sistema económico ha generado diferentes problemas de naturaleza jurídica para los repartidores o riders de delivery, la misma que se requiere de una solución esencial de adaptación normativa.

En este sentido, en el debate de la mencionada iniciativa congresal, se puede observar las diferentes posiciones o posturas políticas e incluso ideológicas, las mismas que se mencionan a continuación: Para el grupo parlamentario del Nuevo Perú proyecta reconocer y establecer el vínculo laboral entre las plataformas digitales y los repartidores de alimentos; para el grupo de Acción Popular, evitar futuras protesta en el país que se pueda generar por falta de una regulación legislativa y por último, el grupo parlamentario de Fuerza Popular se concentra en garantizar los derechos del consumidor, fortalecer la relación de los ciudadanos con el Estado y defender la libre elección de los consumidores.

Esta tesis aportó en la investigación, porque permitió constatar el rol del Estado con relación a propuestas legislativas dentro del Congreso de la República de tres grupos parlamentarios respecto a la regulación de las plataformas digitales, en estos últimos años, sin embargo, se denota vaguedad y superficialidad de estos proyectos.

1.2.3 A nivel local

Ramírez (2020), En su investigación “La digitalización del empleo bajo las nuevas formas de organización empresarial, on-demand economy, y su impacto en la determinación de la existencia de una relación trabajo” desarrollado en la Pontificia Universidad Católica del Perú, para optar el título de Segunda Especialidad en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, plantea lo siguiente:

Es indiscutible la irrupción del modelo de las economías colaborativas dentro del contexto laboral, la misma que conlleva a la imperiosa necesidad de generar un marco regulatorio o una decisión jurisprudencial.

Ahora bien, el modelo de las economías colaborativas está basado en el uso de diversas plataformas digitales que usan el algoritmo para satisfacer las necesidades del usuario o el proveedor.

Entonces, es posible revelar algunos elementos y características que están presentes en este tipo de plataformas digitales de reparto de comidas a domicilio: gestión por algoritmo, acceso a la aplicación a través de una cuenta de identificación, aceptación de condiciones del servicio, creación de servicios y organización de clientes y proveedores.

Bajo este contexto, la irrupción de la digitalización en el sector laboral está aumentando continuamente el empleo precario, así pues, los repartidores de alimentos o riders de delivery que emplean las plataformas digitales se encuentran totalmente desprotegidos, en razón del cual, es urgente demandar nuevas regulaciones laborales que determine el vínculo laboral entre estas plataformas y los repartidores de delivery.

Por lo tanto, del tema desarrollado reside en la necesidad de determinar si los elementos contractuales tradicionales establecidos en el contrato de trabajo resultan idóneos para calificar una relación laboral bajo el sistema del nuevo modelo económico de economías colaborativas de servicios entre los repartidores de comidas y las plataformas digitales,

Pues, esta tesis aportó en la investigación, porque consintió analizar el nuevo modelo de economías colaborativas dentro del ámbito laboral y la irrupción del fenómeno de la digitalización en el empleo mediante el uso de las plataformas digitales de delivery.

Gómez, Meneses y Quispe (2020), en su tesis de investigación “Identificación de perfiles del consumidor de aplicativos móviles de delivery de comida en las zonas 6 y 7 de Lima Metropolitana” desarrollado en la Universidad Pontificia Católica del Perú para optar la tesis profesional para obtener el título profesional de Licenciada en Gestión con mención en Gestión Empresarial, manifiesta lo siguiente:

El comportamiento del consumidor de los aplicativos de delivery de comida mediante las plataformas digitales de Rappi y Glovo en la zona 6 y 7 de Lima Metropolitana está influido por factores internos y externos.

Entre los factores internos y externos que influyen el perfil de los usuarios que emplean estas plataformas digitales se encuentran, facilidad de utilización, ofertas y descuentos, comodidad, ahorro de tiempo, conveniencia, etc., en suma, la investigación ha ayudado a determinar el perfil de los usuarios de los aplicativos de delivery de comida Rappi y Glovo de la zona 6 y 7 de Lima metropolitana en: usuarios desinteresados, recurrentes y usuarios cautivadores, ya que estos consumidores presentan una vida agitada y por lo general prefieren ahorrar tiempo mediante la guisa de los aplicativos.

Vidal (2019), En su trabajo de investigación titulada “Análisis de la responsabilidad de los servicios de delivery de comida por aplicativos móviles, en la ciudad de Lima Metropolitana, en el año 2019”, tesis desarrollada para optar el grado académico de Maestro en Derecho de la Empresa en la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC) de Lima, menciona lo siguiente:

Los contratos establecidos con las plataformas digitales de delivery de reparto de comida Glovo, Rappi, UberEats, carecen de responsabilidad contractual ante los potenciales consumidores o clientes, así pues, ante la entrega al consumidor de un producto o un pedido incompleto o en mal estado, nadie asumen ninguna responsabilidad, hay poca atención por parte de los proveedores y de la misma plataforma digital ante los posibles reclamos, no existe proceso de selección de repartidores y además no hay control de normas higiénicas de las mochilas térmicas que utilizan los repartidores para transportar los alimentos.

Esta tesis aportó en la investigación, porque permitió destacar la carencia de responsabilidades civiles contractuales por parte de las empresas de delivery Glovo, Rappi y Uber Eats, generando insatisfacción e incertidumbre de los usuarios

Ríos (2018), En su trabajo de investigación titulada” Efectividad de una aplicación móvil en el proceso de delivery de productos en una Pyme que comercializa productos naturales”, en la ciudad de Lima Metropolitana, Tesis para optar el Título Profesional de

Ingeniero Informático y de Sistemas, desarrollado en la Universidad San Ignacio de Loyola, manifiesta lo siguiente:

La utilización del Smartphone en el proceso de delivery de las pequeñas y medianas empresas demuestra una liviana efectividad positiva, reduciendo el tiempo promedio de entrega a 13,46 minutos por pedido, representando una mejora al 29,79%; sin embargo, este resultado no fue lo suficientemente satisfactorio para ser tomado como un efecto significativo. Es claro, que los aplicativos móviles generan una disminución de los costos operativos en la gestión de delivery en cuanto su instalación en los Smartphones del conductor no tiene costo alguno y el uso de la membresía con las funcionalidades requeridas por las pymes, son gratuitas.

En cuanto a la capacidad de entrega de los pedidos, no experimenta aumento significativo, por cuanto el incremento respecto al mes anterior fue solamente de 1, asimismo no se evidencia una reducción significativa del tiempo de entrega de los pedidos. Para finalizar, la adaptación al nuevo proceso de delivery, con la propuesta de automatización para la pyme es fácil, sin embargo, inicialmente se observó un discreto rechazo por parte de los trabajadores por los cambios propuestos, por consiguiente, resultaba más conveniente y practico el proceso anterior.

Esta tesis aportó en la investigación, ya que permitió comprender el empleo del aplicativo móvil en el proceso de delivery de la pyme, porque reveló una ligera efectividad positiva de entrega de pedidos, sin embargo, no fue suficiente para ser tomado como un efecto significativo. Los resultados fueron obtenidos mediante la herramienta prueba T-Student que comprobó igualdad en los tiempos.

Arantza (2019), en su trabajo de investigación “Análisis del uso de aplicaciones de delivery de alimentos mediante el modelo de aceptación de tecnología (TAM)” tesis para optar el título profesional de licenciada en psicología con mención en psicología social, desarrollado en la Universidad Pontificia Católica del Perú, señala lo siguiente:

La existencia de relación entre la dimensión del TAM (Modelo de Aceptación de Tecnología) y la intención del uso de aplicaciones móviles en los consumidores en rango de edad de los consumidores entre 18 a 35 años y 36 a 55 años, se origina gracias a las variables de percepción de utilidad, percepción factual del uso, percepción de confiabilidad y percepción de disfrute y rasgo de innovación, lo que se traduce de como la confianza es un factor decisivo para el estímulo de compras en el internet.

Por otro lado, se observa de como aquellos que se encuentran en rango de edad de 18 a 35 años de edad, obtienen mayores puntajes en las dimensiones del TAM y consecuentemente mayor inclinación de uso de las aplicaciones de delivery que de aquellos que se encuentran entre los 36 y 55 años de edad. También se evidencia de como el grupo de jóvenes logran adaptarse más fácilmente a las nuevas tecnologías que aquellos grupos de mayor edad.

En concreto, esta tesis aportó en la investigación, porque permitió analizar la relación entre las dimensiones del TAM (percepción de utilidad, percepción de facilidad de utilización, percepción de confianza, percepción de disfrute y rasgo de innovación del consumidor) y la intención de uso, es decir, si existió conexión de las dimensiones del TAM con la intención de habitualidad y uso de aplicaciones de delivery de acuerdo al rango de edad, 18 a 35 años y 36 a 55 años.

1.3 Teorías relacionadas con el tema

1.3.1 Protección laboral

Referirse a protección laboral, requiere realizar dos precisiones, a modo de preconceptos. La primera, está relacionado con la acepción de “laboral”, que alude al trabajo de la persona física, al quehacer humano. La segunda, que identificamos en esta investigación, es que la protección laboral es posible solo a través de los derechos laborales.

1.3.1.1 Concepto

Según Walker Errázuriz y Arellano Ortiz, (2016) consideran la protección o tutela laboral es una posición fundamental que consiste en guiar el derecho del trabajo, ya que este, en lugar de aspirar ser un propósito de igualdad, responde al propósito de asegurar protección prioritaria a una de las partes, el trabajador.

Mientras que en el “Ius commune” derecho común, comporta permanente preocupación asegurar la paridad jurídica entre los obligados, en el derecho laboral, la preocupación relevante es la protección de una de las partes, logrando así igualdad sustantiva y real entre ellas: (p.100).

Así pues, la protección laboral, o llamado también principio tuitivo, se fundamenta en la acción misma de dar cimiento a todos los derechos laborales. Es indudable que, en cualquier estudio o investigación del derecho laboral, sin duda alguna, las regulaciones normativas deben ser proteccionistas siempre en favor del trabajador.

Entonces, se puede afirmar que la desigualdad en el derecho laboral es una condición irrelevante o en todo caso fundamento último de la protección laboral, en consecuencia, defender al trabajador es adquirir constantemente protección jurídica a favor de ellos.

Según, Del Maule (2020), señala que, la protección o tutela laboral es un proceso mediante el cual el empleado exige al empleador que no sean violados de sus derechos fundamentales. Por ejemplo, el caso de los riders o repartidores de alimentos a domicilio, existen derechos que deben abarcar, un salario justo, entorno de trabajo seguro, seguro de salud, pertenecer a un sindicato, etc.

Por tanto, se estima que los derechos importantes del trabajador son vulnerados y/o violados cuando el empleador o quien lo representa, adopta medidas que limitan el pleno ejercicio de sus derechos fundamentales, sin causa suficiente, inmotivada, arbitraria, desproporcionada y sin respeto a su contenido esencial.

En general, el derecho laboral tiene una clara y precisa inspiración de protección y tutelar laboral, ya que considera al trabajador como la parte más frágil dentro de un vínculo laboral. Collins (1989), ha llamado “La vocación del derecho del trabajo” (pp. 469 y 470).

Ahora bien, para comprender mejor el tema abarcado, es valioso comprender el concepto de los derechos humanos laborales, según Canessa (2008), afirma que, el derecho humano laboral reconoce como único titular universal a la persona, respetado la dignidad y satisfaciendo las necesidades esenciales. (pp. 111 a 151)

De acuerdo con Ermida (2010), los derechos humanos laborales son un listado completo de derechos esenciales que están establecidos en los instrumentos internacionales de los derechos humanos como una herramienta jurídica crucial.

De acuerdo con Colmenares (2011), los derechos humanos laborales se clasifican en específicos e inespecíficos. Los derechos específicos son derechos humanos que están estipulados en los ordenamientos jurídicos del derecho laboral y están orientados exclusivamente a los trabajadores, en cambio, los derechos inespecíficos no están contenidos en los ordenamientos jurídicos laborales, que, sin embargo, son normas connaturales a la persona en sí misma y que la rigen en todas las esferas de su vida. (pp. 57 a 86)

La Unesco (2008), en la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948, se introduce una relación amplia de derechos laborales, la misma que, fue considerado parte fundamental de los derechos humanos.

Al respecto Canessa (2008), los derechos humanos laborales se fundan en el reconocimiento inequívoco de titularidad universal a la persona, con el pleno respeto de su dignidad humana y satisfaciendo sus necesidades esenciales en la esfera laboral. Asimismo, considera que, el conjunto de derechos laborales que se delinean a ser parte de los derechos humanos son: el derecho al trabajo, la prohibición de la esclavitud y de la servidumbre, prohibición del trabajo forzoso u obligatorio, derecho a la libertad del trabajo, protección contra

el desempleo, protección contra el despido, prohibición de la discriminación en materia de empleo y ocupación, igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, prohibición de la discriminación de personas con responsabilidades familiares, seguridad e higiene en el trabajo, derecho a condiciones justas, equitativas y satisfactorias del trabajo (la jornada máxima de trabajo, descanso semanal remunerado, descanso remunerado en feriado y las vacaciones periódicas pagadas), a una remuneración mínima, promoción en el empleo, formación profesional, información y consulta en el seno de la empresa, información y consulta en los procedimientos de despido colectivo, tutela de los créditos en caso de insolvencia de sus empleadores, la libertad sindical, protección de los representantes de los trabajadores y facilidades para el ejercicio de sus funciones, negociación colectiva, a la huelga, a la seguridad social (la asistencia médica, las prestaciones monetarias o seguros de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez y otros casos, las prestaciones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, las prestaciones por maternidad, etc.), la protección especial a los menores de edad, a las mujeres trabajadoras, a los trabajadores migrantes y a personas con discapacidad, entre otros.

1.3.1.1 Protección legal a trabajadores de plataformas digitales.

Según, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en los últimos años, el avance de la tecnología ha generado nuevas formas de organización en el ámbito laboral, la misma que no ha permitido identificar a los elementos esenciales de un contrato de trabajo e impedir reconocer a los prestadores de servicios como empleados. En estas nuevas modalidades de organización laboral se encuentran las famosas empresas digitales de delivery como: la americana Uber Eats, la española Glovo, la británica Deliveroo, la colombiana Rappi, etc., todos ellos dotados de prestadores de servicios, llamados riders o repartidores de alimentos a domicilio.

Pues, los riders son trabajadores que, mediante la utilización de aplicaciones digitales como Rappi, Glovo, Uber Eats, Deliveroo, Stuart, etc., entregan a domicilio productos, objetos o comida, moviéndose en vehículos motorizados y no motorizados.

Así pues, en estos últimos años y sobre todo durante la pandemia, este nuevo modo de organización laboral se ha expandido rápidamente, gracias al nuevo modelo de economía digital llamado, “economía bajo demanda” término utilizado para representar la externalización del trabajo (Ginès y Fabrellas, 2016).

En este contexto, la flexibilidad laboral logra alcanzar niveles nunca antes visto, ya que los trabajadores son retribuidos solamente basándose en la cantidad de entregas que el rider o repartidor lograr realizar, es decir, a mayor cantidad de entregas, mayor será la retribución.

En la ciudad de Lima, los riders o trabajadores de las plataformas digitales, que recorren la ciudad en vehículos motorizados y no motorizados, son considerados como empleados autónomos, ya que justifican y autodefinen a este sector como “empresas de tecnología” de este modo dejando al olvido o excluyendo a estos trabajadores de una verdadera relación laboral de dependencia o subordinación.

Estas plataformas digitales para encubrir cualquier vínculo laboral de dependencia o subordinación laboral con el repartidor, usan un léxico propio como: emprendurismo, colaborador, repartidor, glovers, rappidenderos, riders, etc. con la única intención de deslegitimar la protección que brinda la legislación laboral, pues, términos laborales clásicos como “trabajador” “empleado” “trabajadores” “empleador”, etc. han desaparecido o se usa raramente.

En concreto, las plataformas digitales pretenden no reconocer el vínculo laboral con los llamados “glovers” o “rappidenderos” que recorren la ciudad Lima, dejando sin protección y/o tutela laboral a miles y miles de trabajadores, limitando de esta manera acceso a vacaciones,

maternidad, salario mínimo, sistema previsional etc., dado que no existe un marco normativo y legal que los proteja” (Abogado asesor de la APP).

Sin embargo, Todolí y Signes (2015), consideran que, las plataformas digitales mantienen una característica fundamental de una empresa clásica, el control sobre los trabajadores, ya que, a partir de ello nace el vínculo laboral, entonces se puede afirmar que, los controles de la prestación entre las empresas y el riders no se han extinguido solo se han transformado.

Ahora bien, cuando se habla de control de trabajadores, no solamente se refiere a la valoración que efectúan los usuarios al término de cada entrega de comida y/o producto, sino sobre todo al control que ejecutan los algoritmos de las plataformas digitales. Este último, permiten a las empresas digitales ejecutar una acción o resolver un problema mediante una serie de instrucciones definidas, ordenadas y finitas. Así, por ejemplo, en una entrega de pedido al cliente, el algoritmo indicará el lugar donde se recibe el pedido (negocio, restaurante, bar, etc.) la distancia que se recorre, punto final de entrega (domicilio, lugar de trabajo, parque, etc.), etc.

En el Perú, existen leyes que protegen el derecho a trabajar y fomentan el empleo y es básicamente la Constitución Política que, directa o indirectamente, promueve condiciones efectivas para el bienestar de sus ciudadanos.

De hecho, el trabajo es la base del desarrollo democrático de nuestra sociedad y se configura como el derecho y deber de todo ciudadano que, debe ser protegido en todas sus formas y aplicaciones. El trabajador tiene derecho a un salario, una pensión y una asistencia adecuada en caso de incapacidad para trabajar, tiene derecho a desempeñar sus funciones en condiciones que no comprometan su salud y seguridad, de acuerdo con horarios precisos que le permitan períodos adecuados de descanso y esparcimiento familiar. Todas las personas, una vez alcanzadas una determinada edad mínima, tienen derecho a trabajar, incluso las personas

discapacitadas. La Constitución también indica un medio específico para permitir la aplicación efectiva de estos derechos: la libre organización de sindicatos.

Ahora bien, la tarea principal de las organizaciones sindicales es facilitar la comunicación y relación entre empleado y empleador, mediante la estipulación de convenios colectivos que sean válidos y obligatorios para todos los trabajadores de las distintas categorías.

Entonces, se puede afirmar que, la relación laboral se rige por una legislación muy compleja compuesta por leyes y convenios sindicales, la misma que, juntos, constituyen la legislación laboral.

Así pues, el artículo 22 de la Constitución Política de 1993, afirma que, “el trabajo es un deber y un derecho. Es fundamento esencial de bienestar y progreso social de la vida humana y un medio de autorrealización de la persona”.

Al respecto, el Tribunal Constitucional ha establecido que, el contenido fundamental del derecho a trabajar supone dos aspectos: acceder a un puesto de trabajo y no ser licenciado sin causa justificada. El primero, implica la responsabilidad de parte del Estado de crear una política laboral orientada al acceso a un puesto de trabajo y el segundo, terminar una relación de contrato laboral sin la existencia de causa justa, es decir, no se puede despedir a un trabajador si no existe una causa razonable.

Mientras que Roselló y Ochoa (2009), sostienen que, “la relevancia Constitucional del derecho a trabajar implica dar dignidad a la persona humana como el fin supremo de la sociedad y del Estado, establecido por nuestra Constitución Política de 1993” (p. 298).

Ahora bien, el derecho al trabajo no debe confundirse con la libertad de trabajo, pues, este último es la manifestación del derecho al trabajo de elegir libremente una profesión u oficio, de ahí que, el Estado tiene el deber de garantizar la libertad de las personas de elegir la ocupación o labor que permitan adquirir los medios necesarios para la subsistencia; en otras

palabras, la Constitución reconoce la protección del trabajador ya sea como autónomo o subordinado.

También, es necesario recordar que, el trabajo no solamente es un medio esencial para la subsistencia del ser humano, sino también establece las bases para el ejercicio de una ciudadanía plena.

Siendo así, la investigación trata de analizar y comprender la actividad laboral de los trabajadores llamados riders o repartidores a través de las plataformas digitales dentro del modelo de la gig economy, así pues, en los últimos años, uno de los cambios más relevantes en el ámbito laboral, es la aparición de plataformas digitales en el derecho laboral, considerado por muchos como una forma de “trabajo atípico” o “no estándar” frente a la forma tradicional de contrato subordinado o indeterminado.

Pues, existe una realidad preocupante en esta modalidad de trabajo, ya que, por un lado, las empresas digitales no quieren reconocer la protección y tutela de sus trabajadores y por el otro, el Estado no se esfuerza o no tiene la voluntad de querer regular esta actividad, todo ello implica que:

- Dentro de las plataformas digitales, el uso de las figuras del trabajador autónomo o independiente, supone que las remuneraciones que reciben los riders o repartidores son sustancialmente menores de las que recibirían, estando contratados de forma subordinada.
- La ausencia de protección laboral de estos trabajadores, limita el acceso a los sistemas de previsión y protección social, ya que ellas sirven para el crecimiento económico del país y reducción de la pobreza.
- El componente competitivo sustancial de esta modalidad, se basa en el atropello del Derecho laboral, generando una desregulación de facto que conlleva procesos de competencia desleal entre las nuevas empresas y las que ya operaban en el mercado.

- Las empresas digitales de reparto, incluso, impulsan la habilitación de una nueva relación contractual ad hoc de trabajo que consolide sus prácticas injustas. Una extensión de este modelo laboral conllevaría a una alteración estructural de las relaciones laborales hacia un cuadro completamente precario y con un impacto radical y constante en la capacidad redistributiva de los estados del bienestar.

En fin, estas empresas digitales que siguen este modelo producen sus rentas a través de un funcionamiento defectuoso de la normativa laboral, mutilan la remuneración digna de un rider o repartidor de alimentos y reducen drásticamente sus ingresos económicos.

1.3.1.2 Manifestaciones del principio protector.

El principio protector se fundamenta en tres reglas: in dubio pro operario, de la norma más favorable y de la condición más beneficiosa.

1.3.1.3 Manifestación in dubio pro operario

El Diccionario Panhispánico del Español Jurídico (2020), define como principio general del derecho de naturaleza interpretativa, derivado del carácter tuitivo del derecho laboral, pues, ordena e interpretar la norma en beneficio del trabajador en los casos de duda o conflicto normativo. In dubio pro operario es un principio jurídico, que significa “en caso de existir duda razonable en la exegesis de una norma, deberá predominar la interpretación favorable al trabajador”

El principio “In dubio pro operario”, es la manifestación del carácter protector del derecho laboral, que consiste en un lineamiento de interpretación normativa en la cual se busca dentro de las normas laborales que aquellos vacíos o ambigüedades puedan ser resueltas en beneficio de los trabajadores. En el derecho laboral, es uno de los principios que ha generado más reclamos judiciales en materia laboral.

Su fundamentación se encuentra establecido en el Artículo 26, capítulo II de nuestra Carta Magna, en la que señala específicamente en el fundamento 3, “la interpretación favorable

al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma”. Así pues, para la aplicación de este principio laboral, se exige la existencia de situaciones fácticas: En el ámbito subjetivo, la duda recaiga en el alcance mismo de la norma, y en el ámbito objetivo recaiga en el contenido propio de la norma.

De igual modo, el Tribunal Constitucional, como órgano de control de la Constitución, ha emanado diversas jurisprudencias con relación a este principio para resolver algunos casos judiciales, así el Exp. N.º 008-2005-AI/TC, del 12 de agosto de 2005, señala “nuestra Constitución ofrece un criterio hermenéutico a favor del trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma, es decir, el principio *in dubio pro operario* será aplicable cuando exista un problema de asignación de significado de los alcances y contenido de una norma.

Pues en ella, el Tribunal Constitucional estima cuatro consideraciones fundamentales para la aplicación de este principio: a) Existencia de una norma con varios sentidos de interpretación; b) Inexistencia lógico-ontológico de resolver el caso a través de una norma; c) Obligación de aceptar la norma que brinda más beneficio al trabajador y d) Imposibilidad de parte del intérprete u operador de justicia de poder integrar la norma.

1.3.1.4 Manifestación de la norma más favorable.

Otra manifestación del carácter protector del derecho del trabajo, es el principio de la norma más favorable, ella principalmente se mueve en el terreno del conflicto entre dos o más personas, con el fin de aplicar aquella norma que resulte más favorable para el trabajador.

Al respecto, Neves (2014), señala así “Cuando las normas regulen de modo no compatible el mismo hecho, debe seleccionarse la que conceda más ventaja al trabajador”, este principio alcanza a los presupuestos de colisión o concurrencia conflictiva entre normas estatales, normas pactadas y normas estatales pactadas. Este principio tiene como sustento la existencia de dos o más normas en pleno vigor, cuya aplicabilidad está en discusión. Vale

decir, que toda norma laboral predominante sobre otra de igual rango, de rango inferior o incluso de rango superior, ha de comprender prescripciones más favorables que ella.

1.3.1.5 Manifestación de la condición más beneficiosa

Boza Pro, (2011) afirma que “el principio de la condición más beneficiosa supone la consolidación de las ventajas o derechos alcanzados por el trabajador ya sea por mutuo acuerdo o por determinación unilateral del empleador que impidan desmejorar un evento anterior frente a otro posterior que pretende su eliminación o sustitución peyorativa”. (p.197)

Ahora bien, aplicar esta regla requiere considerar algunos supuestos: conservación de condiciones de origen unilateral, de origen contractual, de origen convencional y de origen legal

En este sentido, la doctrina ha elaborado tres teorías que ayudan a comprender mejor este principio: a) irreversibilidad de la legislación laboral, que propone la imposibilidad de que la norma posterior agrave las condiciones laborales por la que deroga, b) respeto de los derechos adquiridos, que implica la no afectación de los derechos adquiridos por los trabajadores antiguos, es decir, la nueva norma únicamente afecta a los nuevos trabajadores, c) modernidad u orden normativo, establece que norma derogante peyorativa afecta por igual tanto a los empleados nuevos como a los antiguos, originando sus efectos de forma inmediata.

Así pues, de las teorías desarrolladas por la doctrina se puede deducir que, la primera y segunda regla o teoría está a favor de la situación alcanzada del trabajador, en cambio, la tercera regla o teoría está en contra.

1.3.1.6 Principios que inspiran el derecho laboral

1.3.1.7 Principio protector

El principio protector, según Pedreira (1999), es aquella virtud por el cual el derecho laboral, teniendo en consideración la existencia de desigualdad de hecho entre los sujetos de una relación jurídica, por un lado, atenúa la inferioridad económica, jerárquica e intelectual y

por el otro, establece preferencia o se inclina a una de las partes de la relación laboral, en este caso del trabajador.

Así pues, al existir una clara diferencia patrimonial y/o económico entre el empresario y el trabajador, el principio protector otorga al empleado determinadas facilidades o determinadas ventajas, equiparándolos con normas y postulados que hacen que el trabajador acorte algunas diferencias, de tal modo que, ambos sean en cierto modo jurídicamente iguales.

En consecuencia, este principio busca equilibrar la inequidad existente entre empleador y empleado, teniendo eje fundamental proteger la parte más débil de la relación jurídica laboral.

1.3.1.8 Principio de primacía de la realidad

Romero (2004), señala que “El principio de primacía de la realidad es un instrumento procesal que el juez o magistrado debe usar al momento de resolver un litigio laboral dentro de un proceso judicial” (P.341).

En ese marco, para la aplicación del principio de primacía de la realidad se debe considerar principalmente fundamentos concretos y objetivos y no así cuestiones subjetivas, es decir, pretende hacer valer la verdad fáctica, el trabajo efectivo sobre la apariencia y sobre lo acordado, ya que una vez que los hechos sean claramente demostrados, estos no pueden ser suprimidos por simplemente presentar documentos o exponer formalidades.

Pero, nuestro país, lamentablemente este principio no está establecido explícitamente en la Constitución, a pesar de la importancia que exprime en un proceso laboral, en otras Constituciones como la colombiana si recoge y está instituido en su artículo 53.

No obstante, el Tribunal Constitucional peruano, supremo intérprete de la Constitución, recoge este principio en la STC Exp. N.º 1944- 2002-AA/TC, del 21 de diciembre de 2000 y establece lo siguiente “en la aplicación del principio de primacía de la realidad, en caso de que exista discrepancia entre lo que sucede en la práctica y lo que surge de los documentos, debe darse prioridad esencialmente al primero, es decir, a lo que sucede en el campo del trabajo. En

tal sentido, de los acuerdos contractuales establecidos, el Tribunal colige que existía un vínculo laboral entre el demandante y la demandada; por consiguiente, las labores que realizaba el trabajador eran de naturaleza permanente y continua y no eventual”.

Entonces, se esgrime que este principio es un componente tácito en nuestro ordenamiento laboral, impuesto por la propia naturaleza tuitiva de nuestra Constitución.

De igual modo, Tribunal Constitucional, en la STC Exp. N.º 3710-2005-PA/TC, del 24 de octubre de 2007, considera que “el principio de primacía de la realidad es un principio tácito en nuestro ordenamiento jurídico y, particularmente establecido por la propia naturaleza tuitiva de nuestra Constitución, en virtud del cual, en caso de discrepancia entre lo que ocurre en el campo laboral y lo que fluye de los documentos, debe darse prioridad a lo que ocurre en la práctica, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos”.

Para finalizar, Tomaya (2013), afirma que, el Tribunal Constitucional ha hecho una interpretación Constitucional que ha cambiado notablemente el derecho laboral, tanto es así que, el recurso de amparo, suele ser el medio de defensa que más se utilizan en los conflictos laborales, con la finalidad de lograr sentencias favorables por parte del Tribunal Constitucional.

1.3.1.9 Principio de irrenunciabilidad

En el derecho laboral subsisten algunos derechos que por su naturaleza propia el trabajador no puede y no debe renunciar, así tenemos, por ejemplo, las vacaciones, las horas de trabajo establecidas, el salario, etc. Por tal motivo, el legislador ha establecido el principio de irrenunciabilidad de derechos, con el fin de tutelar los derechos consagrados en favor de la parte más débil de una relación de trabajo, quiere decir, del empleado. En el derecho laboral, el principio de irrenunciabilidad, está reconocido universalmente, y la renuncia a este derecho se acepta solo como una excepción, cuando la ley así lo determine.

Así pues, la irrenunciabilidad está constituido en el momento en que se realiza el contrato de trabajo. Cualquier contrato, en las cuales, se establece acuerdos que contengan

limitaciones o renunciaciones a los derechos del trabajador, el contrato será considerado nulo. Pero, a pesar de estas consideraciones, este principio laboral no es absoluto, pues, ninguna ley puede instituir derechos sin fijar límites.

Mientras tanto, Ferro (2004), señala que, “con gran cualidad, el principio de irrenunciabilidad es uno de los modelos esenciales del Derecho del trabajo, ya que, en torno a ella, se ha constituido un andamiaje de indisponibilidad de derechos de protección en favor del trabajador, fijado obligatoriedad de las leyes laborales y construido un concepto de orden público inherentes al derecho laboral. Producto de esta importancia es que este principio ha sido consagrado en trece cartas magnas de Latinoamérica, claro está, con distinto alcance y desigual eficacia”.

1.3.1.10 Principio de continuidad de la relación laboral

Según Lillo (2017), el principio de continuidad del vínculo laboral reconoce la vigencia de los derechos y beneficios provenientes de los actos contractuales, individuales y/o colectivos de trabajo en el caso de que las empresas puedan sufrir variaciones generales o parciales.

El este principio, puede definirse como aquel según el cual, se establecen una serie de reglas en beneficio del trabajador, dotadas de reglas de extremada vitalidad y dureza orientadas a la más larga duración del vínculo laboral, desde toda óptica y en todos los aspectos. El principio de continuidad persigue así el deseo por relaciones labores sometidos a un régimen de verdadera estabilidad laboral.

En consecuencia, el principio de continuidad de la relación de trabajo comporta una resistencia al despido injustificado, otorgando así a los trabajadores una estabilidad laboral continua. Entonces, significa que, el licenciamiento de un trabajador solo es aceptable en aquellos casos en las cuales el trabajador o empleado cometa falta grave (causal de despido) a sus obligaciones, de lo contrario, el empleador está en la obligación de otorgar una justa indemnización.

En suma, con la aplicación de este principio, busca brindar alguna forma de estabilidad laboral a los trabajadores, es decir, a todos aquellos empleados que están forzados a vender su fuerza de trabajo para poder subsistir. Así pues, dentro del derecho laboral, el principio de la continuidad de la relación de trabajo privilegia y acentúa la existencia del vínculo laboral a plazo fijo o indeterminado por sobre las relaciones a tiempo determinado o intermitentes, ya que este último se acepta excepcionalmente únicamente ante circunstancias muy específicas.

1.3.1.11 Principio de libertad sindical

Camerlynck y Lyon (1974), señalan que el principio de libertad sindical consiste en la facultad de todo trabajador de querer afiliarse a asociarse a un sindicato o sindicatos de su preferencia; o caso contrario, de no afiliarse o incluso de abandonar el sindicato, si así lo prefiere el trabajador. La libertad de ser parte o no de una organización sindical, debe ser una facultad individual (p.370).

Pues bien, todos aquellos trabajadores que poseen derechos civiles y políticos, están en plena libertad de formar organizaciones que ayuden a defender sus intereses, dando la posibilidad de querer afiliarse sin una previa autorización. Es más, estas organizaciones sindicales tienen la libre facultad de asociarse con otras organizaciones, ya sea para formular programas, desarrollar actividades, elegir dirigentes y representantes, etc.

1.3.1.12 Teorías relacionadas al tema de protección laboral

El Derecho del Trabajo nace con vocación de tutela y de protección. Su desarrollo no fue rápido ni gratuito, ya que, desde la óptica de la lucha de clases, fue el resultado de una lucha constante de parte de la clase obrera, que, piano piano han arrancado al Estado medidas protectoras a favor de los trabajadores.

Esta pretensión de protección y tutela del trabajador, nace desde los comienzos del derecho laboral, como nos refiere Zinzheimer (1984). Es natural, de como uno de los conceptos más fundamentales que inspira el derecho laboral dentro de la relación laboral,

es precisamente el principio de protección y tutela del trabajador. Empero, lamentablemente en los últimos años, este principio ha sido cuestionado y observado merced de los efectos de la globalización y el avance de la tecnología.

Es lógico que, el derecho del trabajo tiene como inspiración relevante legislar leyes en favor del trabajador, esto implica, no restringir la autonomía negocial en deterioro de sus derechos por encontrarse en una posición de desigualdad frente a su empleador.

Como señala Jean (2006): “El derecho laboral hace una ruptura con el individualismo del Código Civil, ya que, el propósito esencial del derecho de trabajo es proteger y garantizar a los trabajadores de la superfluidad del liberalismo económico” (p. 40). Pues, la economía de mercado considera al trabajo como una fuente que favorece el crecimiento económico o solo obtención de utilidades, razón por la cual, el derecho laboral tiene la función de contribuir en crear y proponer leyes que puedan favorecer al trabajador.

Así pues, Barbagelata (1995), afirma: “La certeza de como el derecho civil y laboral no contenía una respuesta adecuada a las cuestiones que abordaba el trabajo humano y frente a la ausencia de una verdadera protección legislativa, animó a desarrollar una doctrina jurídica sustitutiva de la tradicional” (p. 63).

De ahí que, De la villa (2003), señala “El principio de protección laboral también es conocido como principio tuitivo, proteccionista o de favor y se funda en la falta de libertad inicial del trabajador”.

Y justamente seguimiento esta línea de pensamiento, Giugni (1989), señalaba que: “El ordenamiento del trabajo social o protectora de fines del ochocientos e inicios de los novecientos demarcó la autonomía de los sujetos con el fin de limitar las formas más extremas de explotación, como ocurría, por ejemplo, con los niños y las mujeres” (p.252).

Mientras que, Riva (1980) destacaba al hablar de la naturaleza del contrato de trabajo que esta figura compromete a la persona y a la personalidad humana, lo que la distingue de cualquier otra forma de contrato” (p.219)

Se tiene, por ejemplo, la Constitución italiana de la postguerra (actualmente vigente) instituía una serie de principios de protección del trabajo, otorgaba a los trabajadores y sus familias una compensación equitativa y suficiente, limitaba la permanencia máxima de la jornada laboral, es decir; el derecho al descanso semanal, vacaciones anuales, libre sindicalización y sobre todo protección particular de mujeres y niños trabajadores.

En la actualidad Persiani y Proia (2007), señalan que el derecho del trabajo desarrolla un contrapeso entre tutela laboral y requerimientos de productividad en la empresa, remarcando la importancia de como la tutela de los trabajadores constituyen una base esencial de cualquier sociedad que aspira a respetar los valores humanos.

Santoro y Passarelli (2002), manifiestan que: “El contrato de trabajo subordinado debe tener la misión fundamental de proteger al trabajador, preguntándose si esta tutela laboral no debería también expandirse a las relaciones laborales no subordinadas, porque estas también implican servicios personales y continuados” (pp.14 y 15)

Igualmente, en Francia la doctrina tradicional también resalta la vocación tutelar del derecho laboral. Javillier (1996), señala que: Históricamente, el derecho laboral se dirige a la tutela de los trabajadores de cualquier forma de explotación social y que la norma tiene una fija preferencia por el trabajador.

Aunque esta protección laboral se relaciona directamente con las condiciones económicas y más esencialmente, con la situación de la empresa y hasta cierto punto resulta ambiguo, en el sentido de cuanto la protección del trabajador comporta su “subordinación” frente al empleador y en consecuencia crea el poder del empleador en la empresa. (p. 615)

Pélissier, Supiot y Jeammaud (2008), Defienden el carácter del orden público del derecho del trabajo, en la que la ley determina mínimos que únicamente puede revocarse a favor del trabajador, de esta manera agregando los beneficios que la ley concede como base mínima. Así pues, de la jurisprudencia francesa, resaltan el principio de favor, es decir, frente a un conflicto de normas debe preferirse la más favorable al trabajador. (pp.133 a 135).

Meyer (2006) explica que la idea de Orden Público Social, inherente del derecho laboral, es diverso de la de Orden Público General, este último busca la consideración de las autonomías individuales y el primero la tutela y protección del más débil, es decir, del trabajador (p.75).

En Gran Bretaña, desde la época de Margaret Thatcher y su parcial continuación con la gobernación laborista desde 1977 al 2010 (New Labour), la doctrina hace mención a la protección del más frágil. Collins (2010) manifiesta que, más allá de la discusión controversial entre el pensamiento liberal y el pluralismo industrial, segmenta su libro o manual de derecho laboral en función del modelo europeo (inclusión social, ciudadanía y competitividad), ya que, a comienzos del siglo XXI, estos temas conceden el particularismo que caracteriza a la vieja noción europea de que el trabajo no es una mercancía (pp. 25 y 26).

Deakin y Morris (2009) enfatiza la línea legislativa laborista desde el año 1977 conocida como New Labour, a pesar de que conservó el acuerdo con un mercado laboral flexible, también consolidó estándares laborales respecto al salario, protección del empleo y tiempo del trabajo con una mejor óptica de mejorar el equilibrio entre el tiempo laborable y el tiempo de vida familiar (p. 38)

En Sudamérica, en países como Chile, Brasil, Colombia, Ecuador, Perú, el principio de protección es un pilar del derecho laboral, ya que, los legisladores de estos países han creado garantías laborales en favor de los trabajadores y que funcionan como mínimos irrenunciables, en materia de higiene, salario, vacaciones, horario laboral, bonificación, contrato, etc. Pues

bien, la norma laboral de estos países para la protección y solución de conflictos laborales generalmente aplican los procesos especiales, dando así una respuesta rápida y urgente.

En suma, el fundamento o la directriz del derecho laboral, ya sea en Sudamérica o en el mundo, es, sin duda alguna, la tutela y protección del trabajador, ya que este consolida las relaciones del trabajo; dicho de otro modo, el derecho laboral que no protege carecería de razón de existir (Ermida 2011 p. 226).

Para el autor, el derecho laboral, debe tutelar y proteger al trabajador para reducir la desigualdad propia de la relación laboral y conservar la dignidad. En concreto, se reafirma no solo el derecho laboral para la protección del trabajador, sino también se otorga al empleador una serie de derechos, obteniendo de este modo una protección equilibrada dentro de una relación de trabajo.

En nuestro país, de acuerdo a Neves (2007), señala que, el derecho del trabajo también busca regular el uso del trabajo ajeno por parte de los empleadores que procuran obtener las ganancias y utilidades y canalizar los conflictos sociales e individuales que se produzcan en esa relación, consintiendo y controlando (p. 11).

Es decir, el derecho laboral peruano está inspirado en un sistema de Estado Social y Democrático, pues, los derechos fundamentales constituyen un elemento básico y el medio idóneo para defender y proteger la dignidad de la persona humana. Así pues, en nuestra Carta Magna se reconoce una gama de derechos fundamentales, entre ellos se pueden encontrar los derechos laborales, las mismas que cobran especial importancia, toda vez que se considera que el trabajo es una forma de permitir el desarrollo de las personas.

Quiñonez (2007), en función de la libertad laboral, señala: “Ni el Estado ni particular alguno podrán obligar o impedir a un trabajador a elegir y desempeñar una actividad productiva. En este sentido, el derecho laboral se orienta principalmente a promocionar el

empleo de todas aquellas personas que no tienen un puesto de trabajo, y en el caso de que ya tengan, asegurar el mantenimiento de la misma.

Igualmente, para la aplicación del derecho laboral en una relación de trabajo deben concurrir las siguientes características: trabajo humano, libre, subordinado, productivo y por cuenta ajena, ya que solamente así las relaciones contractuales jurídicas y económicas se verán protegidos por el derecho laboral y reconocidos constitucionalmente.

Por su parte, Boza (2011), afirma que el derecho laboral es la disciplina encargada de regular la relación laboral entre las partes, quiere decir que, organiza la relación jurídica, económica laboral de dos personas “Empleado” “Empleador” procurando establecer una estabilidad entre ambos, en atención a la notable desigualdad (p. 16)

En esta línea, resulta importante examinar lo expuesto por la doctrina nacional, y a diferencia de lo que ocurría en países capitalistas e industrializados como América del Norte o Europa, en el derecho peruano no se mostró la existencia del principio de protección o tutela laboral del trabajador hasta bien entrado en el siglo XX. Quiere decir, desde la época republicana hasta mediados del siglo XX, la protección de los derechos laborales estuvo marcado por la existencia de condiciones de trabajo lamentables e incluso no voluntarias.

Como señala Boza (1992), las permanencias de esas condiciones dilataron la afirmación del derecho laboral en el Perú hasta mitad del siglo XX, sin embargo, favorecido por el crecimiento de las ciudades urbanas, el desarrollo industrial y comercial, se llegó a la conformación de los primeros ejes de trabajo y con ello el nacimiento de organizaciones de sindicatos (p.33). Por consiguiente, gracias a los cambios y las demandas por el reconocimiento del derecho laboral, en el Perú, la jornada de las 8 horas de trabajo, se promulgó la Constitución de 1920.

Al respecto, Blancas (2011), señala que, dicha Carta Magna representó la iniciación y recepción tímida y reducida de las ideas Constitucionales del Estado social de derecho. Esto se

basa en el hecho de que por primera vez se insertó en un texto Constitucional, un Título, es decir, el título IV, que corresponde a “garantías sociales”, en las que se reconoció algunos derechos de protección laboral y se instauró diversas leyes de contenido laboral (p. 117)

Si bien es cierto que, en la Constitución de 1993, se puede encontrar una atenuada Constitucionalización de los derechos laborales, es en la Carta Magna de 1979, que se observa con más hincapié el concepto de Estado Social y Democrático de Derecho, pues, dicho texto Constitucional consagró al Perú como una auténtica República Democrática y Social, independiente y soberana, basado en el trabajo.

De este modo se concretó un valioso avance en el reconocimiento de la protección de los derechos laborales en nuestro ordenamiento jurídico, por consiguiente, en nuestra Constitución actual, existen principios Constitucionales que rigen el derecho laboral y reconocen el derecho al trabajo, a la protección, tutela laboral, etc. así también hay decisiones asociadas a la libertad laboral de decidir trabajar o no trabajar, de trabajar de forma independiente, subordinado e incluso de cambiar de empleo si la persona así lo desea.

Neves (2001), señala que “La afirmación de la libertad de trabajo supone la prohibición del trabajo obligatorio” (p. 24). Este se encuentra prohibido por el Art. 23 de nuestra Carta Magna y no solo, sino también por las legislaciones internacionales de los derechos humanos, ya que de la libertad laboral nace el veto del trabajo forzoso y la esclavitud.

De ahí, que, en la Constitucionalidad del trabajo, los principios laborales cumplen como líneas directrices en el ordenamiento laboral y estas son: producción de normas con carácter protector, exegesis normativa in dubio pro operario, resolución de un conflicto laboral a través de la norma más favorable, aplicación del principio de la condición más beneficiosa, reconocimiento laboral mediante la aplicación del principio de la realidad, consideración de irrenunciabilidad e igualdad, etc.

Asimismo, De Castro (2020), indica de cuanto los principios del derecho cumplen una triple función: *Informadora*, donde inspira al legislador, sirviendo como base del ordenamiento jurídico; *normativa* cuando actúan como fuente supletoria, en caso de ausencia de la Ley, es decir, medios que se integran en el derecho y, por último, *interpretadora* cuando actúa como criterio orientador del juez o intérprete.

Por su parte, el Tribunal Constitucional, como máximo intérprete de nuestra Constitución, en el Exp. N.º 008-2005-AI/TC, respecto a los principios del derecho del trabajo, señala: “configúrese como tales a aquellas reglas rectoras que comunican la elaboración de las normas de carácter laboral, amén de valer de fuente de iluminación directa o indirecta en la resolución de problemas inherentes a conflictos laborales, sea mediante la interpretación, aplicación o integración normativas”.

De igual modo, en el Exp. N.º 0047-2004-AI/TC, ante la premisa (...) los principios son normas y los principios jurídicos son normas jurídicas, el Tribunal Constitucional expresa “Allí donde exista conflicto u oposición entre normas generales o específicas, tales principios, en cuanto forman parte de la Constitución, participan de la fuerza derogatoria de la misma, como no puede ser de otro modo”

1.3.2 Seguridad jurídica

En esta investigación no se pretende abordar con profundidad todos y cada uno de los elementos y características que pueda contener la seguridad jurídica, ya que, es un concepto amplio y extenso, sino, es analizar el grado o nivel de eficacia al que pueda llegar la seguridad jurídica dentro del ordenamiento jurídico en todas aquellas actividades que desarrollan los riders o repartidores de alimentos a domicilio mediante el uso de las plataformas digitales, dentro de una economía digital.

1.3.2.1 Concepto

Según Escudero (2000), la Seguridad Jurídica es la pretensión de los sistemas jurídicos, las cuales implican contener instrumentos y mecanismos necesarios para que las personas logren una cierta garantía sobre cómo serán las normas en el ordenamiento jurídico que rigen sus comportamientos, y cuáles serán las que se apliquen a cada una de las mismas (p.502)

El autor colombiano Rincón (2011), menciona que seguridad jurídica, principalmente desde una óptica formal, como la expectativa que tiene todas aquellas personas que interpretan o aplican las normas jurídicas, sean confiables, estables y predecibles, ya que, en estos fundamentos esenciales se construye el Estado y por consiguiente el buen funcionamiento de la gestión Pública, pues, la firmeza y estabilización forman la base de toda organización jurídica de cualquier Estado. Es evidente que este autor sostiene la predictibilidad de la actuación por parte del Estado un componente fundamental de la seguridad jurídica (p. 33)

Para el tratadista español García (2012), considera que la seguridad jurídica es la “seguridad del derecho mismo”, es decir, que el objeto principal, fundamental, sustancial de la seguridad jurídica, no es otra cosa, sino, que el propio derecho, independientemente de cuáles sean los beneficios que el derecho garantice. Sin embargo, el mismo autor considera esta propia concepción como algo formal, en el sentido de que la seguridad jurídica no establece el contenido material del derecho, ya que, un sistema jurídico también puede predicarse con cualquier contenido material” (p. 199).

En el Perú, Rubio (2006), señala que la seguridad jurídica, radica esencialmente en el cumplimiento del derecho, por el hecho de que, las conductas de las personas, del Estado, organismos, órganos, etc., deben ser predictibles, pues, la seguridad jurídica de antemano predice las consecuencias jurídicas de las personas y el poder que ejercen las instituciones de la administración pública. Es posible que las personas tengan discrepancia respecto al comportamiento que ejerce la Gestión pública del Estado, sin embargo, con la seguridad

jurídica se sabe y se conoce cuáles son las que predetermina el Derecho, ya que todo esto permite conocer, planificar, organizar jurídicamente de manera correcta la propia vida (p.79)

En consecuencia, la seguridad jurídica otorga certeza del derecho, protegiendo y garantizando, mediante la correcta aplicación de diferentes leyes y normas, que los órganos, organismos, autoridades y sobre todo el Estado concede a todos sus ciudadanos.

Por su parte, Astete (2018), considera que la seguridad jurídica se transforma en una institución esencial en las leyes o Constituciones políticas actuales, ya que se trata de una institución y de una figura clave del concepto de derecho fundamental que garantiza el ejercicio pacífico de los derechos, ya sea de carácter objetivo o subjetivo (p.2)

Igualmente, el profesor Peces (1990), sostiene que la seguridad jurídica es una definición antigua que, sin embargo, cobra una verdadera importancia en la modernidad. Nace a partir de un monismo ideológico y social que vino a poner fin la pluralidad existente en el medioevo y que constituía claramente su antítesis. Entonces, el Estado democrático se convirtió en la expresión más genuina de la seguridad jurídica, que inicialmente se manifestaba a través de iusnaturalismo racionalista, que se mutó al campo positivista con la idea de sistema e inclinación codificadora (p. 216)

Siendo así, se puede afirmar que la seguridad jurídica, comprendido como valor supremo del ordenamiento jurídico, se transforma en norma jurídica positiva de protección Constitucional y principio fundamental, ya que es aquí donde se proclama el auténtico Estado de derecho.

Otro autor importante, García (2000), define la seguridad jurídica como limitación al poder del Estado, al pensar que ella consiste en la propia existencia del derecho y que comprende en sí una protección de seguridad (p.22)., Sin embargo, deslinda su concepto, sosteniendo claramente que, la seguridad jurídica como precedente de una forma concreta de una legislación o de una norma, está encargado de servir el ejercicio de la gestión pública, ya

que, el fundamento de este principio se encuentra precisamente en la división existente entre el Estado y la sociedad y en la obligatoriedad de un orden jurídico protector, en otras palabras, hace referencia al Estado de Derecho como única arma que puede garantizar la seguridad jurídica (pp. 26.27)

En cambio, Bravo (2005), define el concepto de seguridad jurídica como la transparencia respecto de los derechos y obligaciones que se originan dentro instituciones legales (p.14). Es decir, la creación de normas o leyes en una institución tienen que ser necesariamente aplicadas en caso de infracción o incumplimiento. Así pues, la seguridad jurídica emana firmeza y confianza por la solidez que otorgan las normas vigentes. En conclusión, se trata de una razonable certeza estable, sin la necesidad de que esta pueda convertirse en una petrificación o congelación del derecho.

1.3.2.2 Indicadores de seguridad jurídica

Cognoscibilidad

La Cognoscibilidad, son los requisitos estructurales que debe contar el Derecho y sirve como instrumento de guía de cuestiones de comunicación y conocimiento. Precisamente por esta razón el Derecho es cognoscible, ya que contiene cognoscibilidad material (seguridad con relación a la existencia y vigencia de las normas) y cognoscibilidad intelectual (seguridad en relación con el contenido de las normas).

Fundamentalmente, la cognoscibilidad material comprende tres figuras: en primer lugar, se tiene la accesibilidad normativa, que implica la posibilidad de poder acceder al conocimiento y vigencia de las normas, es decir, cuanto mayor sea la divulgación y difusión pública de las normas, tanto mayor será la seguridad del Derecho respecto de la accesibilidad normativa, en segundo lugar, se tiene el alcance normativo que comporta la existencia de codificaciones, es decir, la existencia de códigos que permitan reunir normas en un solo documento y que de esta manera puedan favorecer a las personas, es decir, cuanto mayor sea

el grado de codificación mayor será la seguridad jurídica respecto al alcance normativo, y en tercer lugar se tiene la posibilidad de identificación normativa, que implica conocer la validez de la norma directamente aplicable a la conducta de la persona, particularmente aquellos casos en las que existe decisiones judiciales sobre la Constitucionalidad normativa, en suma, cuánto más conocimiento tiene el ciudadano sobre el valor y la aplicación de la norma, mayor será la posibilidad de identificar la norma que garantice la cognoscibilidad del Derecho. En ese mismo orden Ávila (2013), sostiene que es un requisito que posee estructura y que servirá como instrumento de orientación para poder tener conocimiento y comunicación de la norma.

Confiabilidad

En cambio, la confiabilidad, se refiere a la seguridad y firmeza en los problemas relacionados con la producción del Derecho, en virtud de la actuación del tiempo y metamorfosis del ordenamiento jurídico. Para ser confiable, el Derecho requiere firmeza y eficacia normativa. Entonces, la seguridad y estabilidad normativa se examina desde dos enfoques, primero, a partir de su dimensión objetiva y segundo, a partir de su dimensión subjetiva.

El primero, es decir, la dimensión objetiva, concierne concretamente al análisis de la permanencia, durabilidad y firmeza de las normas jurídicas: existencia de cláusulas pétreas y la durabilidad de las normas en el tiempo, así como de la intangibilidad de circunstancias específicas por motivos concretos, que implica: *a) paso del tiempo* (existencia de los plazos que garanticen la firmeza del ordenamiento jurídico y a la vez se encarguen de suprimir las incertidumbres, tales como prescripción y caducidad); *b) consolidación jurídica de circunstancias* (impedimento de que toda norma atañe a circunstancias ya consolidadas, como la cosa juzgada, el derecho adquirido, acto jurídico perfecto, etc.); *c) consolidación factual de circunstancias* (garantía factual de circunstancias excepcionales ya consolidadas, desde la óptica propiamente fáctica y no necesariamente jurídica) *d) inexistencia de perjuicio* (garantía

de circunstancias en las que no existe perjuicio para las partes y se logra la finalidad a pesar de la existencia de ilegalidad)

En cambio, la dimensión subjetiva, concierne a la intangibilidad de circunstancias individuales por motivos subjetivos, aludiendo a la necesidad de defender la confianza de la persona en relación con los tres poderes: Poder legislativo (prohibición de retroactividad de la norma, criterio fundamental para que exista confianza digna en la protección de la norma precedente) poder ejecutivo (exigencia del cumplimiento del principio de administración respetable) y poder judicial (exigencia de protección de confianza de los cambios jurisprudenciales sometidos a él)

Calculabilidad

El último indicador de la seguridad jurídica es la calculabilidad y se relaciona con la capacidad de la persona de cautelar las consecuencias futuras de todas aquellas acciones y/o conductas que haya hecho en el presente. Para que haya calculabilidad, es vital que, la gran mayoría de las personas (espectro de previsores) pueda experimentar en un periodo de tiempo (espectro de tiempo) una cantidad limitada de consecuencias comprensibles (espectro de consecuencias).

En suma, frente a los cambios normativos que todo ciudadano pueda experimentar, la seguridad jurídica otorga las garantías adecuadas de preparación y previsión, dando al destinatario un plazo razonable para prepararse al cambio y no tomar desprevenido. Ahora bien, la seguridad jurídica exige y promueve constantemente que exista continuidad de las normas, reduciendo así al mínimo las consecuencias en el futuro y ofreciendo mayor seguridad jurídica al presente, ya que al existir mayor cantidad de personas que puedan calcular y adelantar razonablemente los hechos del presente, las consecuencias de sus acciones en el futuro, serán limitados.

Finalmente, para garantizar y promover un sistema jurídico estable para todos los ciudadanos, la ley debe ser clara, accesible, inteligible, predecible y en la medida de lo posible.

1.3.3 Principios de seguridad jurídica

Según Carbonell (2004), la seguridad jurídica se expresa a través de dos dimensiones:

a) Previsibilidad de nuestras acciones jurídicas y b) funcionamiento de los poderes públicos, sustentados bajo los siguientes principios:

Lege promulgata: fundamento según el cual para que una norma jurídica sea de obligatoriedad tiene que haber sido correctamente decretada; es decir, los destinatarios debieron conocer las formalidades establecidas en el caso. En los Estados modernos, la promulgación de la norma supone el carácter escrito del derecho, ya que esta permite incluir las normas en publicaciones oficiales, en códigos, tratados, leyes, reglamentos, etc.

Entonces, se diría que, un sistema de derecho escrito permite mayor seguridad jurídica que un derecho consuetudinario, en función de que una norma, al estar fijada y establecido en un texto, es más simple que esta venga aplicada y conocida por su destinatario.

Lege manifiesta: fundamento mediante el cual la disposición jurídica debe ser clara, puntual y de fácil comprensión, lejos de tecnicismos ambiguos y complicados. Así pues, establecer *tipos penales abiertos* con contenidos vagas e indefinidas o aplicar *tipos penales en blanco*, con determinación de sanciones específicas que muchas veces requieren suplemento, es evidentemente contradictorio a la seguridad jurídica, ya que las acciones que se quieren castigar no están claramente definidas en el texto, ni fijados con precisión.

Lege plena: Fundamento mediante el cual se busca que, las consecuencias jurídicas de las acciones, deben estar expresamente tipificadas y fijadas en un texto normativo; es decir, todas aquellas conductas que no estén establecidos jurídicamente como, por ejemplo, la determinación de qué lado una persona debe montar a la bicicleta o cuál debe ser la forma correcta de ponerse la corbata, no pueden producir efectos jurídicos que los afecten.

Entonces, los efectos jurídicos se obtienen a través del fajamiento de un sistema de fuentes del derecho, por medio del cual se establecen qué disposiciones o leyes constituyen parte del ordenamiento jurídico y determinan cuáles son las pautas necesarias para cambiar o derogar esa norma. Así pues, solo mediante la existencia de un fundamento normativo, una autoridad judicial o una autoridad administrativa podrá exigir, llegado el caso, algún tipo de consecuencia jurídica.

Lege stricta: Lo que busca este fundamento es establecer de que algunas materias deben estar reguladas solamente mediante un cierto tipo de normas especiales. Por ejemplo, en el caso de bienes jurídicos de mayor importancia, la norma Constitucional establece que única y exclusivamente pueden ser establecidos mediante una ley, de esa manera excluyendo la posibilidad de que tales bienes sean determinados por otras fuentes normativas o sujetos diferentes al Poder Legislativo.

Así pues, en la Constitución de los países democráticos existe el fundamento llamado “reserva de Ley”, en virtud del cual se otorga competencias específicas al poder legislativo para que mediante solamente una ley se pueda regular algunas materias, descartando así la utilización de normas secundarias como decretos o reglamentos, que por jerarquía normativa se encuentran subordinados a la ley.

Lege previa: fundamento mediante el cual se pretende establecer que, las normas emanadas únicamente pueden regir hacia el futuro, es decir, nadie puede ser sancionado ni tampoco condenado si en ese preciso momento no exista una ley expresamente establecida.

Haciendo uso de este principio otorga a las personas la posibilidad posible de que los efectos jurídicos de las conductas y/o comportamientos sean previsibles en la medida en que se pueda saber que estarán fijados bajo las reglas actuales del juego y no bajo las reglas posteriores que pudieran dictarse. Este fundamento se concretiza en la prohibición de aplicar retroactivamente la ley.

Lege perpetua: Este fundamento se basa esencialmente en la estabilidad jurídica y normativa de una Ley, así pues, las normas en lo posible deben poseer continuidad y estabilidad a fin de que los ciudadanos puedan conocer y ajustar su conducta a lo que determinen las normas jurídicas. Si una norma es inestable y discontinua, lo más seguro es que a la persona cueste mucho alcanzar un conocimiento adecuado y por consiguiente la posibilidad de incumplir dicha norma aumente permanentemente.

En el Perú, las normas sufren constantemente cambios y reformas; sucede sobre todo en materia fiscal y en materia Constitucional, así ocurre, que los ciudadanos muchas veces no terminan de comprendiendo el contenido actual de una reforma Constitucional, mientras tanto, ya se vienen promulgando nuevas reformas. Así, por ejemplo, en materia fiscal, existe una extrema volatilidad en cuanto a su regulación, razón por la que el contribuyente tiene dificultades para cumplir adecuadamente con sus obligaciones fiscales.

En definitiva, la seguridad jurídica para volverse verdad y realidad necesita de todos los principios arriba mencionados, ya que ellos constituyen el presupuesto esencial de todo ordenamiento jurídico.

1.3.3.1 Elementos teóricos de la seguridad jurídica

La seguridad jurídica es un principio del Derecho generalmente aceptado, basado en la certeza del derecho, constituido tanto en su promulgación como en su aplicación, pues, es el conocimiento que tienen las personas de todo aquello que está estipulado en una norma jurídica, es decir, mediante ella se conoce todo aquello que está permitido, todo aquello que está prohibido, los procedimientos que debe seguir cada acto jurídico e incluso se conoce el contenido de la reglamentación.

La seguridad jurídica le otorga a una persona la garantía de que todos los bienes, propiedades, sus seres queridos y en general todos sus derechos están bien protegidos por diversas leyes y autoridades. Es más, en caso de que se presente un procedimiento jurídico

legal, el individuo tendrá la seguridad de que la ley respetará todo aquello que está estipulado en dicha norma.

En suma, la certeza del derecho se centra en la comprensión y la previsibilidad del individuo, de poder entender las distintas normas que el Estado propicia y las posibles implicancias jurídicas que pueda generar su incumplimiento.

Al respecto, García (2005), “no se puede llamar derecho a un orden no direccionado a los valores como, la seguridad jurídica, la justicia, el bien común, etc.” así pues, la seguridad jurídica se somete a un verdadero orden jurídico, orientado a instaurar de manera eficaz la justicia, el respeto, la protección de las personas.

En tal sentido, el concepto y alcance de la seguridad jurídica, no solo se centra en esa definición tradicional de ser una norma conocida, estable y previa, sino que, se han agregado nuevas exigencias que buscan la ejecución, no de un específico derecho, sino del derecho que deseamos para una convivencia digna, justa y armónica

Mientras que para Reyes (2016), la seguridad jurídica, se expresa en disposiciones de carácter formal en una auténtica relación con la función del Estado y sus organismos públicos, protegiendo al concepto de división de poderes como subordinación funcional, sometido a un conjunto de reglas de juego con el fin de resguardar y proteger la libertad.

Así pues, el principio base de todo órgano democrático Constitucional es la seguridad jurídica, pues, por medio de esta, la persona tiene la necesidad de saber, en todo momento, a qué ajustarse con relación al Estado y con sus demás órganos. Entonces, debe estimarse como la garantía que todo ciudadano debe tener en la observancia y respeto de los preceptos derivados de la aplicación de normas válidas y vigentes.

Por consiguiente, la seguridad jurídica contiene principios que están basados en: *jerarquía normativa*, ya que hay algunas normas que prevalecen sobre otras; *legalidad*, implica que todo comportamiento humano que tenga validez jurídica no puede carecer de una respuesta

normativa, al contrario, debe ser una norma clara y precisa; *irretroactividad*, comprende que toda norma tiene efecto cuando se aplica solo hacia adelante y no hacia atrás; *confianza legítima*, concede a todos los ciudadanos a que tengan confianza en las normas vigentes frente a los cambios imprevisibles.

De ahí que, a través de la seguridad jurídica, el Estado promueve una legislación clara, estable, predecible y coherente, concediendo a las personas el derecho de, prever las consecuencias de sus actos y tomar decisiones, así como también, celebrar los acuerdos de los contratos en los términos prescritos en la norma.

Ahora bien, hablar de seguridad jurídica implica también hablar de Estado de Derecho, de ahí que, la seguridad jurídica presupone perfiles bien definidos como: *presupuesto del derecho*, se refiere fundamentalmente a aquella que dimana de los derechos fundamentales, es decir, aquellas que sustentan el entero orden Constitucional; *función del derecho*, que significa que la seguridad jurídica reafirma la realización de las libertades, ya que no solo se protege frente al riesgo de su manipulación, sino que se transforma en un valor jurídico inexcusable para alcanzar los demás valores Constitucionales.

En este contexto, es muy interesante la opinión de Heller (1961) quien enfatiza: “La institución de Estado aparece (...) justificada el hecho de ser una organización de seguridad jurídica, es decir, el autor considera el valor importante de toda norma jurídica y en sí mismo la razón de la existencia del Estado. Por consiguiente, la seguridad jurídica es considerado como un valor que debe ser tutelado y protegido por el Estado (p. 240)

Siguiendo esta misma línea, Radbruch (1961) sostiene que “la seguridad jurídica es un presupuesto de la civilización” y Siches (1998), agrega: Si nos hacemos la pregunta ¿Por qué y para qué el hombre establece el derecho? Tratando de descubrir el origen del surgimiento, a fin de darnos cuenta de su esencia, descenderemos en la motivación radical de que el

nacimiento del derecho no deriva de altos valores éticos superiores, sino de un valor de categoría inferior, a saber: La del derecho de seguridad en la vida social.

Por otro lado, para el Tribunal Constitucional de nuestro país, la seguridad jurídica es un principio que recorre todo el ordenamiento jurídico y su reconocimiento es tácito. Tanto es así, que la seguridad jurídica no está explícitamente establecida en nuestra Constitución porque no hay necesidad de estar reconocido en una determinada norma, ya que, la seguridad jurídica está ensimismado propiamente en el ordenamiento y su presencia es imprescindible, en otras palabras, la seguridad jurídica es el mayor intangible en la regulación jurídica y se encuentra inmerso desde la Carta Magna hasta la última norma existente, entiéndase jerárquicamente.

Tal es así que, Trasegnies (2002), sostiene que la seguridad jurídica, por medio del derecho, nos confiere seguridad y garantía de nuestra vida, no solo, sino también de nuestros bienes, propiedades, patrimonios, etc., así como también nos concede garantías contra el asesinato, contra el robo, contra las violaciones de nuestros derechos, etc. (p.98)

Del mismo modo, García (2006) sostiene que la seguridad jurídica es una protección que otorga el derecho para la vida en la sociedad, es la seguridad otorgada al individuo, ya que sus bienes, inmuebles, facultades legales, derechos y otros que la ley reconoce no serán objeto de agresiones y en el caso de que así fueran, el Estado garantizará la reparación, protección y resarcimiento de acuerdo a la ley.

Así pues, la seguridad jurídica requiere el respeto de la legalidad, en virtud de algunas condiciones: Que el derecho sea positivo, que sea determinado en leyes mediante criterios generales como las buenas costumbres o la buena fe, que los hechos en la que se funda el derecho puedan implantarse con el mínimo margen posible de error y que sean practicables.

Así también, Ortecho (2000), considera que la seguridad jurídica es la unión de medidas y conductas de los órganos estatales y de sus funcionarios, orientados a dar eficacia a las

normas jurídicas vigentes en el país, pues, estas normas se deben hacer cumplir, respetar y sobre todo ser eficaces.

Vale decir, se refiere a una forma de fisiología eficaz de orden público, que garantice que la sociedad esté protegida por normas y que los cumplimientos no estén sujetas a atropellos o conveniencias coyunturales del más influyente o el más fuerte. Con certeza se puede determinar que la seguridad jurídica es el presupuesto fundamental para que exista una convivencia social justa y armónica, permitiendo a sus ciudadanos e instituciones desenvolvimiento apropiado, pues se dice, que hay seguridad jurídica cuando se manifiesta un verdadero Estado Constitucional de derecho y un eficiente control Constitucional.

Como se dijo líneas arriba, en nuestro país el principio de seguridad jurídica no está explícitamente reconocido en nuestro ordenamiento, sin embargo, esta se deriva de los artículos 3º., 43º., 45º. así como del inciso 24 del artículo 2.º de la Constitución Política.

Así pues, el Tribunal Constitucional, con relación al tema arriba mencionado, considera que esta es un componente connatural de la estructura Constitucional. Asimismo, señala que es relevante reconocer y distinguir la predictibilidad que emanan de los poderes públicos respecto a los alcances definidos por el derecho, ya que consolida la interdicción de la arbitrariedad.

En ese sentido, el Tribunal Constitucional, en el Exp. N.º 0016-2002-AI/TC, del 30 de abril de 2003, fundamento 3, puntualiza que el principio de seguridad jurídica, deriva de los artículos 3º, 43º y 45º de la Constitución Política, así como también del inciso 24, artículo 2º, pues, se busca no romper la relación que existe entre el ciudadano respecto al Estado y los particulares, procurando siempre que estas no se vulneren.

De igual forma, el Tribunal Constitucional, mediante la STC 05942-2006-PA/ TC Ucayali, del 25 de agosto del 2009, indica que, el modo de razonamiento que usa el Tribunal Constitucional para argumentar las motivaciones de todas sus sentencias posee como cimiento

el principio de seguridad jurídica, principio que ciertamente es parte elemental de un Estado Constitucional de derecho, es decir, este organismo está sometido íntegramente a la Constitución y a su Ley orgánica.

Así pues, este órgano, como máximo intérprete de la Constitución, según el artículo 201º de nuestra Carta Magna y el artículo 1º de su Ley orgánica, tienen como función esencial de integrar todas las normas Constitucionales, concediendo seguridad jurídica y unidad normativa al derecho Constitucional, garantizando el respeto de los derechos fundamentales y la supremacía normativa de la Constitución.

Finamente, para Sagüés (1997), el concepto de seguridad jurídica supone la capacidad para prevenir comportamientos públicos y privados de modo bastante estricto, conforme a un derecho vigente, claro y permanente, pero también que ese comportamiento previsible tenga una cuota mínima de razonabilidad, y que los riesgos eventuales de infracción sean bajos, como que, de haberlos, que sean convenientemente castigados e indemnizados. Entonces, la noción de seguridad jurídica obliga y compromete a todos los poderes del Estado, asegurar este principio Constitucional es, pues, tarea de todas las instituciones estatales e incluso no estatales.

1.3.4 Naturaleza laboral de riders mediante el uso plataformas digitales

1.3.4.1 Plataforma digital

Las plataformas digitales son infraestructuras digitales capaces de conectar diferentes sistemas entre sí y exponerlos a los usuarios a través de interfaces simplificadas e integradas, generalmente una aplicación móvil o un sitio web. La plataforma asegura el acceso a información de contacto y contexto que generalmente solo está disponible para la empresa que tiene una relación directa con el cliente o consumidor.

La “gig Economy” la economía del trabajo ocasional a través de plataformas digitales, son áreas y/o espacios que utilizan el internet para hacer conjugar la oferta y demanda de trabajo con una rapidez casi inmediata (Scully, Russ y Torracó, 2020. pp.66-93). En este contexto,

según De Stefano (2016), la gig economy envuelve dos formas de trabajo: 1) el crowdwork” o el llamado trabajo colaborativo, que es el requerimiento de una cantidad grande de trabajadores para realizar servicios en favor de una cantidad grande de clientes y 2) el trabajo según demanda por intermedio de aplicaciones, en el que se centra la presente investigación y se refiere a la actividad que se realiza a través del uso de aplicaciones de internet que permite satisfacer al cliente que requiere un servicio o un bien y el sujeto que está disponible a cumplir de forma casi inmediata (p.1)

Así pues, la plataforma digital permite habilitar servicios innovadores y actúa en una dimensión virtualmente global al aprovechar recursos externos a la empresa y compartidos. La lógica empresarial se transforma por completo: la empresa ya no está circunscrita en un lugar físico, ni tampoco centrada en sus recursos internos, sino que, puede aprovechar los recursos de terceros para crecer y competir de manera más efectiva.

Por esta razón, la entrega de bienes y productos a domicilio mediante las plataformas digitales, dicho sea de paso, todas ellas compitiendo por adherir más usuarios, se han convertido en estos últimos años, debido sobre todo a la emergencia sanitaria, en una excelente opción de servicio de oferta y demanda, transformando el concepto tradicional de mercado y negocios.

En este contexto, en la ciudad de Lima, las plataformas digitales como Glovo, Rappi, Pedidos Ya, Uber Eats, Bambos, etc. se expandieron rápidamente durante la pandemia, gracias a la labor incesante de los llamados riders o repartidor de alimentos y que en la actualidad no cuentan con una protección laboral porque no existe una regulación. Entonces, los riders o repartidores de delivery son una categoría de trabajadores que, necesitan ser protegidos y garantizados por las normas vigentes de un país, sin embargo, también es fundamental reflexionar sobre algunos elementos que caracterizan la naturaleza laboral de esta categoría laboral.

Ahora bien, respecto a la jornada de horas de trabajo, Dagnino (2015), considera que está vinculado con el tema del desarrollo de la prestación como actividad principal o secundaria que el rider decida emplear, así, uno de los primeros casos jurisprudenciales en los que se ha discutido sobre el tema, es el estatus del trabajador de gig economy, en donde el juez llegó a sugerir que quizá los trabajadores que trabajen más de un cierto número de horas deberían ser considerados como trabajadores subordinados, mientras que los otros deberían ser considerados como trabajadores autónomos, refiriéndose al asunto *Cotter et al. vs. Lyft. Inc.*, Case N°13-04065-VC, United States District Court Northern District of California-. (pág. 8)

Mientras que, Preciado (2017), considera que, la buena parte de las reivindicaciones que promueven estos trabajadores precarios en la economía colaborativa deben pasar por su correcto encuadramiento, ya sea como trabajador subordinado o como trabajador independiente.

Mientras que, García (2019), expone partiendo del concepto de que ampliar la normativa laboral existente a las múltiples realidades que engloba la gig economy no resulta posible más que en un plano teórico, ya que ella se aleja de la verdadera realidad; considera que el ordenamiento positivo carece de instrumentos jurídicos que permitan responder a una realidad que ha sido impuesto por una sociedad nueva de información y de comunicación.

Asimismo, considera que, el derecho del trabajo individual, colectivo, el derecho de la seguridad social o el de prevención de riesgos laborales no cuentan con herramientas que puedan contribuir soluciones eficaces a la nueva realidad de la economía de los encargos, así como tampoco es posible extender el régimen jurídico aplicable a los trabajadores autónomos, no solo por la propia esencia de la prestación autónoma stricto sensu, sino también por la inviabilidad de aplicar un régimen jurídico conformado para atender a realidades distintas a las que concurren en el marco de la economía de los encargos. En ese sentido, se llega a diferenciar tres posturas doctrinales:

- 1) Una parte de la doctrina plantea modular un tipo de vínculo laboral específico supeditado a la economía digital, en la que se contemple su especificidad, cualidad y operatividad, preservar los derechos fundamentales de los riders de delivery, proteger la operatividad de estos nuevos modelos de empleo y adaptar el derecho del trabajo a la economía colaborativa.

En este sentido, se propone una organización especial donde el trabajador digital tenga autonomía de horario, autonomía de jornada, autonomía en el desenvolvimiento de la prestación y libertad total para trabajar para varias plataformas

- 2) Otro sector de la doctrina plantea la revitalización de la figura de trabajadores autónomos económicamente independientes, teniendo en cuenta que, la efectividad de esta condición jurídica requiere de una necesaria adaptación a las disposiciones ya existentes.
- 3) Otra parte doctrinal recomienda configurar un estatus jurídico ad hoc, una especie de tertium genus o figura híbrida entre el trabajo por cuenta ajena y trabajo autónomo. Así, por ejemplo, en Inglaterra existe una figura híbrida entre el trabajo autónomo (self-employed o contractor) y el trabajo por cuenta ajena (employee) denominada worker y que reconoce derechos especiales como: pago apropiado sobre la base del tiempo de trabajo, cobertura de seguro obligatorio contra accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, en cambio, no reconocen otros derechos, como: vacaciones pagadas, liquidación anual, indemnización por finalización del contrato, protección frente al despido sin causa, etc.

1.3.5 Análisis normativo.

1.3.5.1 Internacional

Con la promulgación del Decreto Ley Nro. 101/2019, del 02 de noviembre del 2019, Italia, se transforma en uno de los primeros países en prever la tutela mínima a que tienen derecho los riders que utilizan de una plataforma digital, es decir, son beneficiados de esta ley,

todos aquellos trabajadores que empleen bicicletas o vehículos a motor para efectuar entrega de bienes y productos por cuenta ajena y mediante el uso de una aplicación.

Países como Francia, por ejemplo, ya habían ya adoptado normas con relación a esta materia, sin embargo, la legislación italiana se sitúa en un nivel diferente, ya que, interviene en la dimensión de la relación individual entre trabajador y plataforma, así como en la dimensión colectiva y seguridad en el trabajo.

Haciendo un análisis más detallado del presente Decreto Ley, en su Artículo 47, se establece específicamente el trabajo de los riders mediante la plataforma digital, la misma que, prevé niveles mínimos de tutela y protección de trabajadores que realizan actividades de entrega de bienes mediante plataformas digitales, en el ámbito urbano, por medio de bicicleta scooters y otros medios de transporte. También, se fija la ganancia y la modalidad de ejecución del servicio que utilizan las plataformas digitales para entrega de bienes y productos,

Pues, reconoce que los contratos individuales de trabajo deben ser estipulados mediante escritos y los trabajadores tienen el derecho de recibir toda la información útil para tutelar sus intereses, de tal forma que, en el caso de que las empresas quebranten la presente Ley, el trabajador tiene derecho a ser indemnizado por daños y perjuicios.

También reconoce el contrato colectivo y la organización sindical, estas deben fijar la retribución de paga horaria, teniendo como referente el sueldo mínimo establecido en el país. Además, se fija el pago integrativo no inferior al 10% por las labores efectuadas durante las noches, durante los días feriados y cuando las condiciones meteorológicas sean desfavorables.

Igualmente, se ordena el seguro de riesgos de trabajo, es decir, el trabajador de la plataforma digital está sujeto a la cobertura del seguro en caso de lesión por accidente durante el desempeño laboral o enfermedad profesional y la retribución es calculada en base la ganancia diaria del trabajador. Y, por último, las plataformas digitales deben comunicar a los órganos competentes laborales, el inicio, transformación y finalización de la relación laboral.

En fin, el Decreto Ley tutela y protege al trabajador que entrega bienes a domicilio mediante una aplicación digital e introduce medidas favorables en beneficio de este sector laboral, como, seguro de riesgo obligatorio contra los infortunios en el trabajo, reconocimiento de la enfermedad profesional hasta la garantía de una paga mínima horaria.

Por otro lado, en España, el 12 de agosto de 2021, entró en vigencia la Ley Rider, que concretamente se llama Real Decreto-ley 9/2021, la cual adopta medidas que garantizan los derechos laborales de todas las personas dedicadas al reparto mediante el uso de plataformas digitales y obligan a las empresas a contratar a sus trabajadores como asalariados.

España es, por tanto, el primer país de Europa en poder culminar ese proceso de reconocimiento de los derechos laborales de los denominados riders, que se produjo, de hecho, como consecuencia de la transposición al derecho de las diferentes sentencias jurisprudenciales, y culminando así con la sentencia del Tribunal Supremo español de 25 de septiembre de 2020, que indicaba la necesidad de adaptar los requisitos de dependencia y subordinación a la realidad social actual de estos trabajadores.

Por lo tanto, ahora ya se considera ley la presunción de la existencia de un vínculo laboral y esto implica el reconocimiento de todas las condiciones laborales, sociales, sanitarias y otros derechos correspondientes, siempre en cuando concurren tres requisitos esenciales: que se trate de una actividad de entrega o distribución de cualquier bien o producto de consumo; que la propia empresa empleadora organice, dirija y controle de forma directa, indirecta o implícita a través de una plataforma digital; y por último, utilice un algoritmo para gestionar el servicio o para determinar las condiciones de trabajo

Por tratarse de una presunción, ahora corresponderá al empleador probar si el servicio que viene efectuando el trabajador es de naturaleza autónoma, en otras palabras, la empresa digital demostrará que no existe vínculo laboral, cuestionando la existencia de uno o varios

requisitos previstos en la ley. En concreto, el empleador o la plataforma digital necesariamente tendrá que demostrar que el caso específico no encaja dentro del marco normativo.

Junto a la presunción laboral, otro cambio importante que introduce la presente ley es el derecho que tienen los representantes de los trabajadores de estar informados sobre los parámetros, reglas e instrucciones que utilizan los algoritmos o los sistemas de inteligencia artificial que puedan afectar sobre la toma de decisiones referentes a organización laboral, condiciones de trabajo, evaluación y elaboración de perfil del trabajador y, sobre todo, acceso y mantenimiento del empleo.

Sin embargo, esta nueva ley conllevará a la necesidad de constituir una organización que esté en grado de manejar este tipo de información y además sea capaz de negociar las condiciones propias de este modelo laboral, pues, es fundamental tener en cuenta, la peculiar estructura organizativa de este sector en virtud a que realmente no existe un centro de trabajo y, por lo tanto, impone la necesidad de una adaptación de la legislación.

Por otro lado, es relevante destacar los convenios colectivos para este sector, ya que, permite homogeneizar la retribución económica de los trabajadores de este colectivo contribuyen a fomentar la organización sindical dentro de la empresa digital, sin embargo, se corre el riesgo de que estas grandes plataformas digitales decidan abandonar la Confederación Española de Organizaciones Empresariales y se cree nuevos conflictos.

En Argentina, si en realidad hasta el momento no se puede encontrar ni en la jurisprudencia como tampoco en la legislación nacional, colocación concreta que permita dilucidar el vínculo laboral de los trabajadores que usan plataformas digitales de delivery, resulta útil y considerable para esta investigación revisar la norma, con aplicación en el ámbito solo de la Ciudad de Buenos Aires, ya que evidencia que se está ante una auténtica relación laboral.

Por ello, mediante la Ley N.º 6314 Bs. As.udad., del 11 de agosto del 2020, la legislatura porteña, introduce al Código de Tránsito y Transporte, la expresión “operador de plataforma digital de oferta y demanda del servicio de mensajería urbana y/o reparto a domicilio de sustancias alimenticias” como aquel individuo natural y/o jurídico que ejercita y/o rige una empresa digital por medio del cual se ofrece y se solicita el servicio de delivery a domicilio de sustancias alimenticias.

En esta ley reemplaza el título Decimotercero del mencionado Código e incorpora un apartado normativo con características específicas que regula la actividad del servicio de reparto de comidas a domicilio mediante el uso de aplicativos digitales y establece:

- La actividad de reparto de productos alimenticios a domicilio, pueden ser operados por personas naturales y jurídicas, si solo si, estén debidamente habilitados.
- La ejecución del trabajo será efectuada por aquellos trabajadores llamados repartidores o mensajeros, aprobados por sí mismos o mediante prestatarios de servicios y que operan mediante las plataformas digitales
- También establece que, todo trabajador que utilice la plataforma digital y ofrece sus servicios como repartidor, deberá estar inscrito a un registro único, llamado TRUTAMUR para su respectiva habilitación
- Así también se prevé que, todos aquellos vehículos motorizados que serán utilizados en la repartición de sustancias alimenticias a domicilio deberán estar registrados en TRUTAMUR para su respectiva habilitación.
- Tanto los ejecutores de las plataformas digitales, así como los trabajadores o repartidores a domicilio, deberán contar con algunos requisitos importantes como: adjuntar un contrato o estatuto social, probar que están inscritos en una administración federal que supervisa los ingresos públicos, probar que están inscritos en una administración gubernamental que

supervisa los ingresos públicos, tener domicilio en la ciudad de Buenos Aires y tener una línea telefónica.

- También, los repartidores deberán probar que son dueños o tiene titularidad sobre los vehículos motorizados que serán utilizados para efectuar el reparto a domicilio, contar con un correo electrónico para poder recibir las diferentes comunicaciones referentes a la prestación de servicios y probar que cuentan con un seguro de responsabilidad civil contra terceros.
- En cuanto a trabajador de delivery o repartidor, deberá, como ya se dijo anteriormente, estar habilitado, no solo, sino recibir capacitaciones con relación a seguridad vial y comportamiento correcto con el cliente, brindar información del repartidor a la autoridad correspondiente, proveer a los repartidores seguros contra accidentes laborales y personales.
- Prohibir a los ejecutores de plataformas digitales a establecer sistemas de castigos, incentivos o la imposición de alguna otra medida que puedan perjudicar al trabajador e incluso fomentar exceso de velocidad fuera del límite establecido, ya que pondría en riesgo su vida y salud.

1.3.5.2 Nacional

El Perú, tampoco cuenta con una normatividad laboral que pueda tutelar y proteger la actividad laboral de los repartidores de alimentos a domicilio mediante las plataformas digitales, sin embargo, es importante conocer la normatividad nacional, ya que, permiten regularizar las actividades laborales de los trabajadores, así como de los empleadores, haciendo conocer cuáles son sus derechos y cuáles son sus obligaciones en el marco de la buena fe y la no vulneración de las mismas.

Actualmente, en el Perú, existe alrededor de 39 regímenes generales y especiales que buscan garantizar y proteger la actividad laboral de los empleados y empleadores, ya sea de

entidades e instituciones públicas y privadas. Haciendo una clasificación numeral, se puede decir que, en el régimen del sector público existen alrededor de 15 regímenes laborales, mientras que, en la actividad privada existen 24 regímenes laborales especiales.

El régimen general laboral de la actividad pública que regula a trabajadores del sector, es el Decreto Legislativo N° 276, mientras que, en el ámbito privado, el régimen laboral que regula actividad general del sector es el Decreto Legislativo N.º 728 y como también otros regímenes laborales especiales como el CAS (Contrato Administrativo de Servicios), cuyo D.L. N.º 1057 fue derogado últimamente, después tenemos la Ley N.º 27360 que normativiza a los empleados del campo y que también recientemente fue reemplazada por la Ley N.º 31110

La legislación laboral del Perú, tiene como objeto principal el reconocimiento amplio y legal de todos los derechos y obligaciones que tienen trabajadores y empleados, la misma que tiene como sustento la Constitución Política y las diferentes normativas del derecho laboral internacional.

El nacimiento de la legislación peruana se inicia con la aparición de la primera revolución industrial, ya que en ella se manifestó los primeros conflictos entre trabajadores y patronos debido a la explotación laboral que sufrían mujeres y niños y las condiciones inhumanas de trabajo en las que venían padeciendo.

Sin embargo, actualmente las relaciones laborales están sujeto a acuerdos y contratos de trabajo caracterizado por el reconocimiento de las condiciones laborales, remuneración, seguridad, salud, previsión, etc. y en las que se distinguen dos ramas de derecho laboral bien definidas que son: derecho laboral individual, que comprende derechos y obligaciones que todo trabajador particular debe poseer como el salario, jornada horaria, licencias, gratificaciones, permisos, etc. y el derecho laboral colectivo, que involucra principalmente la tutela del trabajador mediante los sindicatos.

Así pues, los derechos laborales de los trabajadores cambian de una ley a otra, pero en todas ellas se pueden identificar algunos derechos básicos y fundamentales que caracterizan a todos, independientemente del régimen a cuál pertenecen, tienen derecho a un contrato laboral ya sea a tiempo determinado o indeterminado, impedir el despido sin causa justa o el despido arbitrario. A todos los derechos mencionados se le debe agregar también una remuneración mínima vital, gratificaciones por navidad y fiestas patrias, goce de descanso pre y post natal.

Asimismo, también se le debe reconocer a todos los trabajadores el derecho a una jornada laboral máxima de 8 horas diarias y/o 48 horas semanales, tiempo dedicado al refrigerio, periodo de vacaciones anuales, derecho al descanso remunerado, derecho a trabajar en condiciones laborales seguras y saludables, seguro de trabajo y salud, así como el derecho a la sindicalización, negociación colectiva e incluso el derecho a la huelga, etc.

Bien, el fundamento de esta gama de derechos está establecido en el Art. 22 de la Constitución Política de 1993, que señala “el trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona”. Al respecto, también el Tribunal Constitucional expresa que, el contenido propio de este derecho fundamental involucra dos aspectos relevantes, por un lado, el de acceder a un puesto de trabajo y por el otro, no ser licenciado del trabajo sino por causa justificada.

Así que, en nuestro país, a pesar de que pueda existir derechos laborales importantes reconocidos y regulados normativamente, hasta la actualidad no existe alguna regulación de la actividad laboral de los riders o repartidores de alimentos a domicilio mediante las plataformas digitales, tampoco se han sentado sentencias judiciales o administrativas que decreten lineamientos sobre esta materia. Sin embargo, en estos últimos años, algunos representantes del congreso han presentado iniciativas legislativas que van en esta dirección con el objetivo de regular el trabajo de este sector.

Así, el 04 de abril de 2019, se presentó el Proyecto de Ley N.º 4144/2018-CR, la misma que, buscaba establecer una forma de relación o vínculo laboral denominado “Trabajo Digital Dependiente”, tenía alcance de carácter de ley especial, ya que a la fecha no se encontraba dentro de las normas vigentes. En concreto, esta propuesta de ley reconocía la relación laboral de dependencia entre el trabajador y la plataforma digital.

Otra propuesta, es el Proyecto de Ley N.º 4243/2018-CR del 17 de abril de 2019, que también tiene como objeto establecer naturaleza laboral a los repartidores de las plataformas digitales y proponía que el vínculo laboral entre la empresa digital y el trabajador llamado rider tenga un contrato laboral de tiempo indefinido. En concreto, disponía limitar los contratos modales de trabajo, sin embargo, las empresas tenían la posibilidad de demostrar la existencia de una relación a tiempo determinado.

Por otro lado, el 14 de mayo de 2020, se presentó el Proyecto de Ley 5192/2020-CR, tenía como objeto principal regularizar el servicio de repartición de productos a domicilio mediante el uso de plataformas digitales y a través de vehículos motorizados y no motorizados, debido a lo cual se pretendía reconocer el vínculo laboral entre las plataformas digitales y los trabajadores y su aplicación era uno de naturaleza laboral.

Asimismo, el 12 de agosto de 2021, se presentó el Proyecto de Ley N.º 018-2021-CR, que pretende regular el servicio de reparto, mensajería y movilidad mediante el empleo de plataformas digitales, por lo que se reconoce a estos trabajadores como sujetos del régimen laboral de la actividad privada.

Finalmente, se tiene el Proyecto de Ley N.º 1536/2021-CR, presentado el 28 de marzo de 2022, ante la Comisión de Ciencia, Innovación y Tecnología, mediante el cual se busca establecer, beneficios y obligaciones laborales para todas aquellas personas que prestan sus servicios mediante el uso de plataformas digitales, sin embargo, fue rechazada, toda vez que, dicha comisión parlamentaria no es competente para debatir temas laborales.

Mediante resolución ministerial número 272- 2019-TR, presidido por el viceministro de Trabajo del Perú, se elaboró el informe final en el que se analizó la situación problemática laboral de los trabajadores a través de las plataformas digitales.

El objetivo del informe final, se elaboró en función a la pregunta ¿cuáles son las condiciones laborales en las que se llevan a cabo las actividades de los trabajadores que brindan servicios mediante las plataformas digitales? Con el propósito de responder a esta cuestión, el grupo analizó los tipos de plataformas existentes, dinámica de funcionamiento, la relación de los trabajadores con dichas plataformas y los riesgos a los que están expuestos estos trabajadores.

El informe tuvo como fuentes de apoyo los estudios realizados de organismos e instituciones internacionales, legislación y jurisprudencia, entrevistas y reuniones con repartidores, representantes de las empresas digitales, entre otras.

Así pues, en este informe final, el grupo de trabajo empleó algunas definiciones cardinales como el/la prestador/a de servicios de plataformas digitales, como aquella persona natural que brinda un servicio por cuenta ajena y de manera autónoma y que usa una plataforma digital, asimismo, define el concepto de, el/la titular de la plataforma digital como toda aquella persona natural o jurídica que ofrece servicios a los clientes a través del soporte de plataformas digitales y que además esta tiene vinculación con los conceptos de administrador organizador controlador supervisor ejecutor y desarrollador de servicios.

Asimismo, en el informe, el grupo hace referencia a la legislación y jurisprudencia comparada, en las que, se aborda aspectos sobre: Condiciones mínimas en seguridad y salud, garantía de una compensación mínima y justa, máximo de horas de trabajo, de prestación de servicio y libertad de sindicalización.

En el informe, también reconocen que, en el Perú no existen pronunciamientos judiciales sobre los repartidores de delivery que brindan servicio a través de plataformas

digitales, en comparación de países como España, Inglaterra, Francia, Italia, Argentina, Chile como otros que si ya cuentan con un material jurisprudencial.

Otro tema cardinal del informe, trata sobre los indicios de laboralidad, al respecto, en el informe final, el grupo introduce la noción de subordinación constituida en el artículo 9 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, considerando que la prestación de servicios que brindan los repartidores o conductores de delivery frente a las empresas que usan plataformas digitales, presentan indicios de laboralidad cómo:

La ejecución de los servicios laborales están bajo el control de algoritmos de la plataforma digital, la prestación de servicios es ejecutada exclusivamente en beneficio de la plataforma digital, se realiza dentro de un horario determinado o lugar indicado por la empresa digital, las plataformas digitales suministran herramientas tecnológicas para la prestación de servicios, el pago por el servicio constituye la única fuente de ingresos del rider o repartidor; se usan términos como contrato, contraprestación, obligación, etc., están expuestos a vigilancia constante por parte de la plataforma digital y los trabajadores de delivery reciben instrucciones a través de correos electrónicos.

En fin, en el informe se reconoce la existencia de una relación laboral entre la empresa digital y los repartidores o riders de delivery, ya que se puede evidenciar existencia de indicios de laboralidad, sin embargo, estos indicios hasta la actualidad no han generado aun un marco regulatorio que reconozcan a estos trabajadores de delivery ser trabajadores asalariados, convirtiéndonos cómplices de una economía empresarial donde “el que reparte, se lleva la peor parte”

1.3.6 Análisis jurisprudencial.

1.3.6.1 Internacional

1.3.6.1.1. Italia

Sentencia n.º. 1663/2020 de la Corte de Casación italiana, con la en relación con el trabajo de repartidores de comida a domicilio mediante las plataformas digitales

Los hechos

La sentencia en cuestión tiene su origen en la demanda interpuesta por algunos trabajadores de Foodora, (Empresa alemana dedicada a repartir alimentos a domicilio mediante una plataforma digital) para ser reconocidos como trabajadores subordinados al exigir al demandado a pagar las diferencias salariales acumuladas hasta el momento del despido. En particular, los demandantes declararon que habían sido despedidos ilegalmente por la empresa, por lo que solicitaron la reposición del vínculo laboral e indemnización por los daños sufridos como consecuencia del despido y la liquidación laboral.

El Tribunal de Primera Instancia desestima la demanda, y los trabajadores apelan la sentencia. Frente a esta apelación, el Tribunal de apelación resuelve de forma parcial, por una parte, niega a los trabajadores la configuración del trabajo subordinado y por la otra condena a la empresa recurrente de Foodora el pago de devengados del trabajador hasta el momento de su despido. Sin embargo, en esta sentencia el Tribunal identifica la existencia de una nueva o tercera categoría laboral que se ubica entre la relación laboral subordinada y la colaboración coordinada y continua, una solución deseada por el legislador para garantizar una mayor protección y tutela laboral a los nuevos tipos de trabajo que se están difundiendo.

Contra esta sentencia, la empresa Foodora, interpone un recurso de casación, y los trabajadores responden con una contra-apelación.

Decisión

Con sentencia N.º 1663, del 24 de enero del 2020, el Tribunal de Casación italiano, interviniendo en materia de calificación de relación laboral subordinada, frente a la demanda de los riders de delivery de Foodora, establece que, a partir del 01 de enero del 2016, se aplicaran las reglas de una relación laboral subordinada, siempre en cuando el servicio del repartidor de alimentos sea exclusivamente personal y se lleve a cabo continuamente en el tiempo, lugar de trabajo y sea organizado por el empleador.

Para los magistrados, como se explícita en la sentencia en cuestión, se trata de una "opción política legislativa encaminada a garantizar al trabajador la misma protección de la que disfruta el trabajador subordinado, con el fin de proteger a los trabajadores en evidente condición de "fragilidad" económica, operando en una zona gris entre autonomía y subordinación, pero que son considerados aun dignos de tutela homogénea".

En este sentido, la corte de casación señala que era necesario reconocer a este colectivo como organización heterogénea relevante para la aplicación de la subordinación, aun cuando el empleador se limite a determinar unilateralmente el cuándo y dónde se realiza el servicio laboral.

Decisión normativa sobre los "riders" en Italia

Tabla 1

Fecha	Fuente	Subordinación art. 2094 c.c.	Colaboración hetero- organizada	Trabajo autónomo
<i>25 de junio 2015</i>	<i>Art. 2, párrafo 1. D.L. 81/2015</i>	//	<i>Campo de aplicación, estaba configurado solo como colaboración</i>	//
<i>07 de mayo 2018</i>	<i>Tribunal de Torino, Nº 778/2018 (caso Fodoora)</i>	<i>Ausente</i>	<i>No eran aplicables</i>	//

10 de setiembre del 2018	Tribunal de Milano 1853/2018 (caso foodinho)	Ausente	No eran aplicables	//
04 de febrero 2019	Corte de apelación de Torino n° 26/ 2019 caso fodoora	Ausente	Aplicable, el juez tiene la obligación de identificar la norma sobre la subordinación laboral	//
03 de setiembre del 2019 02 de noviembre del 2019	Se crea la Ley 101/2019	//	Se extiende el ámbito de aplicación de la norma	Se prevé tutela adecuada para los riders autónomos
24 de enero 2020	Tribunal de casación n° 1663/2020 caso fodoora	No tratada	Se aplica a los riders toda la norma sobre el trabajo subordinado	//

Fuente: *Elaboración propia*

Nota: *En la presente tabla se observa la cronología de la sentencia del Tribunal Supremo de Italia en relación con los criterios fundamentales de calificación de la relación laboral de los repartidores de alimentos a domicilio, mediante las plataformas digitales*

1.3.6.1.2. España

Sentencia del Tribunal Supremo de la Sala de lo Social de Madrid de 25 de septiembre de 2020. Unificación doctrina núm.: 4746/2019, sobre los riders de delivery

Los hechos

Para poder comprender la sentencia es necesario recordar que, la empresa Glovo APP, S.L, es un startup tecnológico española constituida en el 2014 en Barcelona, se trata de un servicio de entregas a domicilio de alimentos, bienes y otros productos, que tiene como característica principal buscar y encontrar clientes que quieran comprar retirar o ser entregado en su propio domicilio. El mecanismo sobre el cual se basa esta empresa digital, consiste en ofrecer servicios a través de una aplicación, permitiendo a los usuarios conectarse de manera

fácil y eficiente, no solo para hacer entregas de alimentos, como ya se mencionó inicialmente, sino que también hacer entregas a los clientes de productos farmacéuticos, estéticos, decorativos, de primera necesidad, etc.

Ahora bien, el 8 de septiembre de 2015, el trabajador (demandante) suscribe con la empresa Glovo App. S.L. (demandada) un contrato de prestación de servicios profesionales para la realización de entrega de alimentos a domicilio como trabajador autónomo.

El 19 de noviembre del 2017 el trabajador fue despedido de la empresa debido a ausencia por enfermedad. Frente a este procedimiento, el trabajador interpone la demanda por despido tácito contra la empresa digital Glovo S.L., en la que se solicita declarar nulo el procedimiento aplicado, ya que se había vulnerado, según la versión del trabajador, su derecho fundamental a la no discriminación por razón de salud, exigiendo una indemnización por daños y perjuicios ocasionados.

Luego, el Juzgado de lo Social de Madrid, con 03 de septiembre de 2018, dicta sentencia de primera instancia en la que se desestima la demanda formulada por el trabajador y absuelve a la empresa demandada de todas las pretensiones ejercitadas en su contra. Contra dicha sentencia, el demandante formula un recurso de suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, y esta desestima la demanda.

Con fecha 25 de junio de 2019, contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, el trabajador interpuso recurso de casación para la unificación de doctrina, por lo que el Tribunal Supremo admite el recurso porque considera una cuestión jurídica trascendental y acuerda su debate en la sala en pleno, se lleva a cabo la votación y por consiguiente el fallo del presente recurso el día 23 de septiembre del 2020.

Decisión

Con fecha, 25 de septiembre del 2020, el Tribunal Supremo de Madrid decide estimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el trabajador, anula la

sentencia de primera y segunda instancia, debido a lo cual, la Corte Suprema declara que la relación entre el recurrente y la empresa tiene naturaleza laboral y recomienda que será el mismo Tribunal quien sienta la doctrina y unifique el criterio para valorar el modelo laboral de estas plataformas digitales en España.

Decisión normativa sobre los "riders" en España

Tabla 2

Fecha	Recurso	Fuente	Fallo
03 de septiembre del 2018	Formulación de demanda n.º 1353/2017	Juzgado Social de Madrid	Desestimado
19 de septiembre del 2019	Suplicación n.º 195/2019	Trib. Sup. de Justicia de Madrid	Desestimado
23 de septiembre 2020	Casación n.º 805/2020	Tribunal Supremo de los Social Pleno	Estimado

Fuente: *Elaboración propia*

Nota: *En la presente tabla se puede observar la cronología de la sentencia del Tribunal Supremo, en lo Social de España, en relación con los criterios fundamentales de calificación de la relación laboral de los repartidores de alimentos a domicilio, mediante las plataformas digitales*

1.3.6.1.3. Chile

Sentencia rit m-724-2020), del Juzgado de Letras del Trabajo Concepción, sobre reconocimiento de la relación laboral con un rider de delivery

Los Hechos

La compañía PedidosYa, es una empresa digital uruguaya que hace entregas de pedidos a domicilio con presencia en países de Argentina, Bolivia y Paraguay, así pues, en Chile frente a una demanda laboral por parte un trabajador de la empresa, una jueza chilena condena a una

plataforma digital, el pago de una indemnización por despido unilateral en favor de un repartidor considerando la existencia de una relación laboral.

A pesar de que la jueza reconoce de como la tecnología origina una dinámica laboral distinta a la que la ley establece, identifica la existencia de elementos como la subordinación y la dependencia laboral que implica el nacimiento de un vínculo laboral entre empleado y empleador. Al respecto, Nodleman (2021), señala que el sistema de las plataformas digitales crea nuevas realidades en la legislación laboral tradicional, por lo que es imperiosa una discusión concreta y certera que al mismo tiempo involucre a los actores.

Precisamente, en la argumentación de la resolución, la jueza detalla que en materia laboral reina el principio de la realidad, por consiguiente, si existiera discordia entre lo que ocurre en la práctica y los documentos, debe darse preferencia a los hechos reales.

El trabajador de la empresa PedidosYa presta sus servicios desde el 03 de julio del 2019 hasta el 15 de mayo del 2020, fecha en el que fue dado de baja de la plataforma digital en vista a su historial de atrasos en las entregas. Cabe aclarar que, el trabajador ingresa a trabajar en la empresa digital previo sometimiento a un proceso de selección laboral, cumple con la presentación de su currículum vitae, certificado de antecedentes penales y otros requisitos requeridos por la empresa.

A lo largo del proceso judicial se acredita que, el repartidor, durante todo el periodo de ejercicio laboral, recibió la instrucción de usar uniforme, mochila y ropa para la lluvia con el respectivo logo de la empresa PedidosYa. Se le privó usar cualquier distintivo que no sea de la empresa de reparto, bajo la amenaza de ser dado de baja.

De igual forma, se probó que se realizaba un control de jornada laboral aplicado en tres esferas: primero, se concretaba a través de las calificaciones o llamados también “ranking de puntualidad” producidos por los usuarios; el segundo, se efectuaba mediante el monitoreo y

control de ubicación del GPS y el tercero, se producía al supervisar los pedidos que el rider o repartidor aceptaba.

Con todos estos elementos probatorios y otros elementos objetivos, la jueza determina que la plataforma PedidosYa, no era una empresa puramente intermediaria frente a los usuarios como inicialmente la plataforma acreditaba, sino que, otorgaba pautas, reglas e indicaciones que tenía que cumplir el trabajador, configurando este caso como encubrimiento de la subordinación efectiva.

La empresa presenta el recurso de nulidad ante la Corte de Apelaciones de Concepción. El 15 de enero del 2021, la Corte de Concepción rechaza el recurso de nulidad deducido por la empresa PedidosYa, confirmando así la dictada por el Juzgado de Letras del Trabajo que declaró la existencia de un vínculo laboral entre la empresa demandada y el ex repartidor de alimentos.

La Corte de Concepción agrega que la demandada infringe la norma del Código del Trabajo chileno al realizarse una falsa aplicación de la ley consistente en subsumir una serie de hechos reconocidos en una norma jurídica concreta, en cuanto no se realiza un análisis objetivo del vínculo de subordinación y dependencia laboral sobre la base de los elementos de la propia legislación laboral.

Por lo mismo, indica que para estatuir si concurren los elementos del vínculo laboral, es inevitable utilizar la técnica indiciaria, determinando los indicios favorables y los indicios contrarios a la existencia de una relación laboral y deliberando si en el caso en concreto asiste o no el mencionado vínculo laboral. Así, analizada la sentencia impugnada, arguye que el Juzgado de Letras del Trabajo chileno realizó precisamente dicho ejercicio, como se desprende de los diversos considerandos de su fallo al determinar que la relación que ligó al demandante con Pedidos Ya Chile era de carácter laboral.

Decisión

La Corte de Concepción Para la emisión de respectiva sentencia, toma en consideración la aplicación del principio de la primacía de la realidad y del principio in dubio pro operario y atribuye la existencia de una relación de naturaleza laboral entre las partes.

Decisión normativa sobre los "riders" en Chile

Tabla 3

<i>Fecha</i>	<i>Recurso</i>	<i>Fuente</i>	<i>Sentencia</i>
<i>05 de octubre del 2020</i>	<i>Demanda laboral por parte del trabajador</i>	<i>Juzgado de letras de Trabajo de Concepción</i>	<i>Acogida</i>
<i>15 de enero del 2021</i>	<i>Recurso de nulidad por parte de la empresa</i>	<i>Corte laboral de Concepción</i>	<i>Rechazada</i>

Fuente: *Elaboración propia*

Nota: *En la presente tabla se puede observar la cronología de la sentencia de la Corte Laboral de Chile, en relación con los criterios fundamentales de calificación de la relación laboral de los repartidores de alimentos a domicilio, mediante las plataformas digitales.*

1.3.6.2 Nacional

En el Perú no existe algún antecedente jurisprudencial que aborde el problema relacionado con los riders o repartidores de alimentos a domicilio, considerado uno de los sectores más frágiles de nuestra sociedad, no obstante, el arduo y sacrificada labor desempeñado durante la emergencia sanitaria.

De ahí que, el Ministerio de Salud, mediante Resolución Ministerial N.º 250-2020-MINSA, aprueba el protocolo de bioseguridad que deben cumplir los restaurantes y los riders de delivery, en la que se brinda indicaciones sobre la compra, recepción, despacho y entrega de comidas al cliente.

Se indica que, los restaurantes tienen la responsabilidad de controlar a todas las personas involucradas en el desarrollo de esta actividad, de llevar el protector buco nasal, tener el cabello cubierto y las manos con guantes limpias y desinfectadas, controlar a los empleados que no experimenten síntomas respiratorios, tos, dolor de cabeza, dolor de garganta, etc.

Los restaurantes también deben controlar a los riders delivery a que mantengan la distancia de seguridad de al menos 1 metro de distancia, utilizar el desinfectante y controlar la temperatura, contar con guantes, mascarilla, desinfectante para las manos y la caja de la mochila y sobre la entrega de pedidos, y para el transporte de alimentos, se establece utilizar un envase primario con un precinto de seguridad.

La vigilancia de cumplimiento de la presente disposición es responsabilidad de la Municipalidad con el apoyo de las Direcciones de Salud y las Gerencias o Direcciones Regionales de Salud. Existen varias pautas que se estipulan para la repartición de alimentos mediante el uso de las plataformas digitales:

- La entrega del alimento preparado culinariamente se debe efectuar en el menor tiempo posible.
- En ningún caso, la entrega del pedido debe superar el tiempo de una hora.
- En ningún modo, el recipiente que contienen el alimento debe ser destapado durante en el trayecto de recorrido a domicilio.
- El repartidor, conductor o rider debe aprovisionarse de un desinfectante de manos, usar antes de retirar el alimento y después de terminar de entregar el producto al cliente y ante todo mantener la distancia de al menos 1 metro.
- El consumidor final, antes de abrir el producto, procede a desinfectar previamente.

Mientras tanto, el Ministerio de la Producción, mediante la Resolución Ministerial N.º 163-2020, determina que, las empresas digitales involucradas en este sector deben poseer con un fondo económico que pueda otorgar ayuda financiera al rider o repartidor de alimentos a

domicilio que contrae el virus, como una forma de subsidio durante el lapso de tiempo en el que no prestan servicios debido a su recuperación.

Al respecto, la empresa de “Pedidos Ya” habilitó este fondo, sin embargo, la entrega se realizó bajo ciertas exigencias y condiciones. El supuesto subsidio consistió en un único pago equivalente al promedio de ganancias diarias que obtuvo el repartidor en los últimos 90 días, multiplicado por el tiempo que debe estar en cuarentena, no solo, sino que también la empresa exigió, que los trabajadores afectados tengan una cuenta activa al menos un mes antes de haber sido diagnosticado con el virus y haber completado con la entrega de al menos 30 pedidos durante el último mes.

Por otro lado, para la empresa arriba mencionada, en cuanto a los tributos que deben pagar los repartidores, la plataforma digital considera que el rider o repartidor debe contar con un Registro Único del Contribuyente (RUC) y emitir facturas por sus ganancias mensuales a efectos de pagar el 18% de impuesto a la SUNAT.

También, exige a que el repartidor cumpla con emitir la factura a nombre de Clickdelivery S.A.C., razón social con la que está establecido en el Perú, ya que la empresa mencionada está representada por asesores legales que, generalmente, se relacionan con ejecutivos que operan fuera del país.

Mientras tanto, la plataforma digital Rappi, no solicita facturas, es decir, no exige a sus riders o repartidores que tengan RUC, de modo que, el pago se realiza por depósitos bancarios directos, por lo que, no tienen trabajadores en planilla, no poseen trabajadores bajo contrato de servicios, no deducen el costo de pago de utilidades y se ahorran el pago de obligaciones laborales.

1.4 Formulación del Problema

¿De qué manera la protección de los derechos laborales influye en la seguridad jurídica de los riders de delivery a través de las plataformas digitales en la ciudad de Lima?

1.5 Justificación e importancia del estudio

Una de las motivaciones fundamentales que contribuyen a desarrollar la siguiente investigación es la falta de protección y tutela laboral de los riders de delivery que usan plataformas digitales y que hasta la actualidad vienen padeciendo sin ninguna regulación laboral.

Por lo tanto, es necesario y urgente dotar de instrumentos técnicos y jurídicos que ayuden a estos repartidores de comida ser reconocidos como trabajadores subordinados en virtud de los derechos fundamentales que garantiza y protege la constitución.

En fin, lo que se pretende es establecer un encuadramiento normativo dentro de la legislación laboral peruana.

1.6 Hipótesis

Si existe protección laboral, entonces se origina seguridad jurídica de los riders de delivery a través de las plataformas digitales.

1.7 Objetivos

1.7.1 General:

Determinar las características laborales de protección laboral y seguridad jurídica de los riders de delivery a través de las plataformas digitales.

1.7.2 Específico:

- Describir la ausencia de protección laboral de los riders de delivery a través de las plataformas digitales
- Analizar en qué medida la seguridad jurídica incide en la protección laboral de los riders de delivery a través de las plataformas digitales
- Proponer un Proyecto de Ley para regular la Protección laboral de los Riders de Delivery a través de las Plataformas Digitales
-

II. MATERIAL MÉTODO

2.1 Tipo y Diseño de Investigación

2.1.1 Investigación de tipo mixto

La terminología de métodos mixtos se refiere a una forma de investigación emergente que fomenta la integración sistemática, o mezcla, de datos (cuanti) cuantitativos y (cuali) cualitativos dentro de una única investigación o programa sostenido de indagación. El presupuesto principal de esta metodología es que dicha integración permite una utilización más integra y sinérgica de los datos que la recogida y el análisis de datos cuantitativos y cualitativos por separado.

Ahora bien, “Los métodos mixtos usan los datos numéricos, verbales, textuales, simbólicos, visuales y de otras formas para comprender cuestiones relacionados con las ciencias” (Creswell, 2018, pág. 612).

Así pues, en la presente investigación se aplicó un cuestionario a los trabajadores o repartidores de comida a domicilio (Riders) de Glovo, Rappi, UberEats, formulando cuestiones referentes a condiciones laborales en la que venían efectuando el servicio; para luego determinar, analizar e interpretar cuidadosamente los resultados de la información a través de un tratamiento estadístico.

2.1.2 Nivel propositivo

Según Tantalean (2015), La investigación propositiva “Es una investigación básica e implica por lo general el último eslabón del nivel descriptivo”; es un estudio donde se formula una solución ante un problema, previo diagnóstico y evaluación de un hecho o fenómeno.

Por consiguiente, en la presente investigación se trató de formular e implementar algunas propuestas importantes de protección y tutela laboral para los riders de delivery, de modo que, puedan ser protegidos, reconocidos y encuadrados dentro de un marco normativo laboral vigente.

2.1.3 Diseño no experimental

Hernández (2018), señala que “La investigación no experimental, es aquella que se desarrolla sin manipular deliberadamente variables y en la que solamente se observan los fenómenos en su ambiente natural para después ser analizados” (p. 174)

De ahí que, en la presente investigación, la actividad consistió en conocer, analizar y evaluar la situación real de estos trabajadores en la ciudad de Lima.

Para mejor conocimiento de esta realidad, el investigador tuvo la oportunidad de ser parte integrante de los grupos formados en Facebook, WhatsApp y otras redes sociales, llegando a comprender: quiénes son estos trabajadores, cuál es su condición social y laboral, que nivel de instrucción tienen, de que nacionalidad son, cuanto es su retribución jornal o mensual, si cuentan con alguna protección de seguridad laboral y /o personal en esta pandemia, etc.

2.2 Población y Muestra

Según Tamayo (2012) señala que, la población es la compleción general de una investigación de estudio, donde las unidades de la población poseen características comunes, a la cual se examina, observa y analiza dando origen a los datos de una investigación. (p.180).

En la presente investigación la población estuvo constituida por abogados litigantes en materia laboral y trabajadores de delivery o repartidores de alimentos a domicilio (Riders) de las empresas de Glovo, Rappi y Uber Eats de la ciudad de Lima.

2.2.1 Muestra

“La muestra es un sub grupo de la población o universo que le interesa, sobre las cuales se recolectaran datos pertinentes y deberá ser representativa de dicha población” (Hernández, 2018, p.196).

2.2.2 Muestreo no probabilístico

Según Cuesta (2009), El muestreo no probabilístico es una técnica en la cual, para obtener la muestra, todos los individuos de la población no tienen la misma posibilidad de ser seleccionados para formar parte del estudio que se está desarrollando. (p.5). Es decir, la muestra no probabilística supone un procedimiento donde la elección de una unidad de análisis no depende de la probabilidad estadística de ser elegido, sino de la decisión del investigador.

Por consiguiente, en la presente investigación, participaron 70 encuestados, entre los cuales se encuentran: 10 abogados litigantes en materia laboral, 60 riders o repartidores de alimentos a domicilio de la ciudad de Lima y están distribuidos de la siguiente manera:

Participantes de la encuesta de la investigación

Tabla 4

N.º	Participantes	Cantidad
01	Repartidores de delivery o riders de Glovo	20
02	Repartidores de delivery o riders de Uber Eats	20
03	Repartidores de delivery o riders de Rappi	20
04	Abogados litigantes	10
TOTAL		70

Nota: Elaboración propia

2.3 Variables y operacionalización

Medina (2014), Es el proceso debido a lo cual una variable teórica compleja se configura en una variable empírica, claramente observable, con el propósito de que estas puedan ser medidas. (pp. 9-18). En otras palabras, la operacionalización de las variables consiste en analizar de manera detallada y deductiva cada una de las variables para así determinar con exactitud lo que se necesita estudiar sobre ella, ya que, posibilita diseñar y

construir los instrumentos de recolección de datos. La presente investigación consta de dos variables: Variable independiente y variable dependiente.

2.3.1 Variable Independiente: Protección laboral

En este sentido, Kerlinger y Lee (2002). Afirman que: “La variable independiente cambia y es la causa supuesta de la variable dependiente. Dentro de una investigación experimental esta se convierte en la variable manipulada, en cambio, dentro de los estudios no experimentales se convierte en la que tiene o guarda relación lógica con la variable dependiente” (p.36). En término general, se puede decir que, la variable independiente es todo aquello que se puede controlar o todo aquello que se hace dentro de un experimento.

Ahora bien, en la presente investigación la variable independiente correspondió a protección laboral y se fundó básicamente en un principio relevante llamado tutela, ya que permite a estos trabajadores recurrir a la justicia en caso de que vean afectado sus derechos laborales fundamentales

2.3.2 Variable Dependiente: Seguridad jurídica

Kerlinger y Lee (2002) “la variable dependiente es hacia la que se hace la predicción, mientras que la independiente es aquella a partir de la cual se predice”. De esta manera, la variable dependiente es el producto medido que los investigadores emplean para determinar si los cambios en la variable independiente tienen un efecto (p. 43).

Por esta razón, la variable dependiente indica el fenómeno que el investigador intenta explicar. Así pues, a este tipo de variable, también se le conoce como variable de respuesta, es decir, es el efecto de la relación causa-efecto.

Por lo tanto, en la presente investigación la seguridad jurídica se manifestó como una exigencia fundamental de los riders o repartidores de alimentos a domicilio, vinculada a la estabilidad laboral, económica y social.

Operacionalización de la variable

Tabla 5

<i>Variables</i>	<i>Dimensiones</i>	<i>Indicadores</i>	<i>Ítems</i>	<i>Téc. de Instr. de Recolección de datos</i>	
<u>Independiente</u> PROTECCIÓN LABORAL	<i>Organización</i>	La empresa que usan las plataformas digitales y los trabajadores de delivery deben adoptar acciones fundamentales para su organización	Escala de Likert	Encuesta	
	<i>Garantía de indemnidad</i>	El trabajador o repartidores de alimentos a domicilio tienen el derecho a no ser objeto de represalias por parte de su empleador			
	<i>Derechos laborales</i>	Las empresas de reparto deben regular salarios, jornadas laborales, vacaciones, feriados y aguinaldos y además deben contar con convenios individuales y colectivos.			
<u>Dependiente</u> SEGURIDAD JURÍDICA	<i>Estabilidad</i>	Las compañías que emplean las aplicaciones digitales tienen el deber y obligación de respetar los contratos laborales para el desarrollo personal del trabajador		Escala de Likert	Cuestionario
	<i>Reglas jurídicas</i>	Toda norma jurídica tiene que ser respetado por empleados y empleadores, es decir, por empresas y repartidores ya que, si se incumple puede suponer sanciones			
	<i>Previsibilidad</i>	Es la certeza del derecho que tienen, en este caso, los trabajadores de delivery de los posibles efectos jurídicos atables a las propias acciones			

Nota: Elaboración propia

2.4 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

2.4.1 Técnicas:

2.4.1.1 Observación

Es una técnica de la investigación que radica en observar personas, objetos, hechos, fenómenos, casos, situaciones, etc. y que tiene como propósito adquirir información relevante para una investigación. Por tal razón, la técnica de la observación en la presente investigación permitió descubrir, identificar y evidenciar la situación real laboral de los repartidores de delivery que usan las aplicaciones digitales, tales condiciones están plasmados en: quejas, requerimientos, necesidades, preferencias, deseos, aspiraciones, etc.

2.4.1.2 Encuesta

Las encuestas son instrumentos de investigación que permiten identificar a priori las preguntas a realizar, las personas seleccionadas en una muestra representativa de la población, especificando las respuestas y determinando el método empleado para recoger la información que se vaya obteniendo (Trespacios, Vázquez y Bello, 2005, p.96)

La técnica de encuesta es ampliamente usada como procedimiento de investigación, ya que permite obtener y elaborar datos de modo rápido y eficaz. En la presente investigación, la técnica en mención se desarrolló con el fin de conocer la opinión de los riders o repartidores de alimentos a domicilio que usan los aplicativos sobre la protección y seguridad laboral, utilizando el método de escala de Likert y que esta además contiene preguntas cerradas (Dicotómicas y Politómicas)

Para la aplicación de la presente técnica se elaboró 15 preguntas, los cuales ayudaron a descubrir la opinión de estos trabajadores sobre el tema investigado.

2.4.1.3 Fichaje

Es un recurso importante para el investigador, ya que sirve para recolectar y almacenar información procedente de diversas fuentes, recordar y manejar el contenido de obras leídas.

Además, con la técnica del fichaje se economiza tiempo y esfuerzo y ayuda en la elaboración del índice de autores y de títulos consultados, así como la memorización y la comprensión.

Por ejemplo, en la presente investigación la técnica del fichaje sirvió para estructurar y redactar fichas bibliográficas, textuales, de comentario, de varias tesis de investigación inherente a temas de protección laboral y seguridad jurídica de los riders de delivery que usan las plataformas digitales bien sea en el contexto nacional o mundial.

2.4.1.4 Técnica de análisis documentario

Cuando se hace referencia a esta técnica, se está refiriendo al análisis propio del documento, en otros términos, es un conjunto de operaciones intelectuales que consiste en describir un documento en sus partes esenciales para luego identificar y recuperar la información.

Tal es así, Pinto (1991), define el análisis documentario como “el conjunto de operaciones (unas de orden intelectual, otras de orden mecánica y, por último, de orden repetitiva) que afectan al tema y a la forma de los documentos auténticos, reestructurando y modificándolos en otros de carácter instrumental o secundarios, que faciliten al usuario la delimitación precisa, la reconstitución y la difusión de aquellos” (p. 61)

Así pues, en la presente investigación la técnica de análisis documentario se usó para analizar los documentos normativos, jurídicos y doctrinarios nacionales e internacionales respecto al tema de investigación: Protección laboral y seguridad jurídica de los riders de delivery mediante el uso de plataformas digitales, las mismas que servirán como descripción bibliográfica, catalogación y resumen del contenido obtenido.

2.4.1.5 Técnica de gabinete

Se sabe que la técnica de gabinete es un conjunto de procedimientos que consiste en recolectar datos directamente de fuentes primarias de información (sujetos en el lugar y tiempo en el que acontecen hechos o eventos de interés para la investigación), en este sentido, para el

estudio de la presente investigación, se recolectaron datos mediante la aplicación de una encuesta a los repartidores de comida a domicilio (riders) en la ciudad de Lima, procesando la información a través de: sistematización de datos a través de la codificación, tabulación y análisis de la información (tablas y figuras) e por último, interpretación de los resultados.

Una vez recopilado la información, se elaboró, organizó y tabuló la presentación de forma sistemática, siguiendo cuatro procedimientos diferentes:

- a). Representación escrita, que consistió en la composición en forma de textos de la información estadística recopilada
- b). Representación semitabular, que consistió en la localización de las cifras de un texto
- c). Representación tabular, que consistió en la descripción de elementos por medio de filas y columnas
- d). Representación gráfica, que consistió en mostrar mediante gráficos los datos obtenidos.

2.4.2 Instrumentos

2.4.2.1 Cuestionario

Parasuraman (1986), lo define como “Un conjunto de cuestiones delineadas para generar los datos necesarios y lograr los objetivos establecidos de un proyecto de investigación.” (pp.123-143). De ahí que, para preparar el cuestionario se debe considerar lo siguiente: El origen de los datos que se investiga, los sujetos o muestra que nos proveerán la información y los medios necesarios para la aplicación de los instrumentos.

En la presente investigación, se aplicó el cuestionario a 60 riders de delivery o repartidores de alimentos de domicilio (Glovo, Uber Eats, Rappi) y 10 abogados litigantes en derecho laboral, y está constituida de 15 preguntas con relación a: horas de trabajo, servicio, tutela laboral, satisfacción laboral, remuneración, encuadramiento, etc.

2.4.2.2 Ficha bibliográfica

Es una ficha que sirve para hacer las anotaciones de la bibliografía de estudio. A diferencia del resumen de un libro, la ficha bibliográfica proporciona una estructura mucho más

esquemática, dividida en varios puntos. Esta es una información muy simple de encontrar, pero sirve para enmarcar inmediatamente el trabajo del que está hablando. En orden, lo primero que se debe indicar en la ficha de un libro son: Autor, Título, Ciudad y año de publicación, editor, Tipo de libro e indicar si se trata de un texto científico, narrativo, poético o teatral y, según la categoría principal, identifica su subgénero), en efecto, en el presente estudio la utilización de esta técnica sirvió para recopilar información bibliográfica referente a la protección laboral y tutela jurídica de los repartidores de alimentos a domicilio en la ciudad de Lima.

2.4.2.3 Fichas hemerográficas,

En estas fichas se recolecta información extraída de un periódico o revista, de acuerdo a su propósito, pueden ser fichas generales; donde se especifican los datos de la publicación de dónde se ha extraído la información, pero no de manera específica, para ello se desarrollan otro tipo de fichas.

Así pues, en el presente estudio las fichas hemerográficas sirvieron para extraer información de periódicos y revistas sobre el tema de protección y seguridad jurídica de los riders de delivery que usan las plataformas digitales para hacer entregas de productos y bienes a domicilio a los clientes.

Las fichas hemerográficas son herramientas fundamentales para codificar la información encontrada en las publicaciones y poder remitirse a ellas en el más breve tiempo posible; esta herramienta se dividen en fichas hemerográficas generales y fichas hemerográficas analíticas, el primero incluye, los datos de la publicación de forma completa, el autor el nombre el título, nombre de la publicación, número de páginas, año, etc., mientras que la analítica aparte de incluir todos esos datos generales también se incluyen una breve descripción del contenido de la publicación, un resumen.

La estructura de una ficha hemerográfica es la siguiente: primero, se escribe el autor o autores del artículo, luego el título del artículo o en todo caso viceversa, pero en ambos casos en la ficha hemerográfica se incluye el nombre de la publicación del periódico, de la revista o el boletín del cual estamos extrayendo este artículo, luego se incluye la fecha de publicación, si es una publicación diaria, se especifica la fecha completa; si es una publicación mensual se especifica el mes y el año y para finalizar se coloca el nombre del editor, número de páginas y el país donde se realizó la publicación.

2.4.2.4 Ficha de comentario

La ficha de comentario se centra en la opinión personal de un escrito y sobre la forma en cómo se enfocó el contenido, así pues, tiene la función de concluir en una idea propia sobre la base de un texto previamente leído y utiliza las mismas herramientas que una ficha de resumen, sin embargo, no es igual.

Para hacer una ficha de comentario se necesita colocar el título, el tema y un número para la utilización del fichero, pues, como se dijo anteriormente, esta herramienta tiene como propósito expresar una opinión personal. Es una actividad que se encuentra destinada a manifestar la opinión personal, en la que se empleó nuestro propio criterio.

Así pues, en la presente investigación se utilizó esta herramienta para elaborar un comentario, un pensamiento o una opinión personal de la fuente de información en la que se basó el presente estudio, elaborando mis propios resúmenes y así poder comprender mejor el concepto que quiso manifestar dicho autor.

2.4.2.5 Fichas textuales

La ficha, es una herramienta que se utiliza para registrar datos extraídos de una fuente bibliográfica, ya sea de libros, revistas, periódicos u otras fuentes de información, pues, una de las fichas más relevantes que se usa en estudio de investigación es la ficha textual, que consiste en copiar y pegar textualmente fragmentos de información, ya sea de un libro, revista, folleto,

entre otros, en ella se toma nota de todos los datos o ideas que son de importancia en la investigación.

Para realizar una ficha textual se debe tener en cuenta, primero, búsqueda de fuente, ya sea de un artículo, un libro o una revista, pero que otorgue confiabilidad y sume información relevante a la investigación que está realizando.

Así por ejemplo, si requiero información sobre protección laboral, iniciaré la búsqueda el motor de búsqueda de internet, una vez encontrado la página doy clic y me dirijo al artículo; después de haber leído me doy cuenta de que la parte que más me interesa está en la página 256 que trata sobre principios de protección laboral, entonces, lo que hago es copiar la información en la ficha correspondiente, asignado un título adecuado como: “principios sobre protección labora” abro mis comillas y copio inmediatamente el fragmento que me interesa, después escribo una referencia bibliográfica, el nombre del autor o autores, colocando solo el apellido más no los nombres, busco el año de publicación y me doy cuenta de que este artículo se publicó en el 2006, posteriormente escribo la página, en este caso el 256 y por último, cierro los paréntesis. Tan es así que, en la presente investigación, las fichas textuales se usaron para registrar autor, fecha, título del libro o artículo, números de páginas, etc. de los textos consultados sobre el tema estudiado.

2.4.2.6 Fichas de resumen

La ficha de resumen es el instrumento que permite sintetizar y organizar información abundante, es decir, muchas veces se lee grandes segmentos de ideas que nos parecen muy importantes y que consideramos que debemos de tenerlas dentro de nuestra investigación y precisamente es en estas circunstancias es cuando se elabora el resumen, la misma que se trasladará a una ficha de modo que podamos recordarla al momento de nuestra redacción.

Entonces, elaborar una ficha de resumen nos ayuda a sintetizar en un solo párrafo toda la información extraída, de modo que, las fichas de resumen, al igual que las fichas textuales, contienen tres elementos importantes: el título, resumen y la referencia bibliográfica.

Si se quiere ser más específico, se puede afirmar que, la ficha de resumen, como se dijo líneas arriba, contiene elementos fundamentales, pues en ello se indica el nombre principal del tema de investigación que se viene desarrollando, Autor y obra, capítulo o artículo que se va a resumir, Referencia bibliográfica, que contiene (editorial, país, año de publicación). Si es una consulta digital, indicar el enlace o link, fecha cuando se hizo la consulta, el resumen que enmarca la idea central de la investigación con escrito breve y comprensible, y finalmente se indica la nota o comentario con la respectiva observación.

Así pues, en el presente estudio la ficha de resumen sirvió para resumir contenido amplio, respecto a protección y tutela laboral de los repartidores de alimentos a domicilio que usan plataformas digitales y sintetizar vasta información respecto a seguridad jurídica

2.5 Procedimientos de análisis de datos

Según Hernández (1995), “Después de recopilada la información y antes de presentar los resultados, se lleva a cabo el proceso de análisis de datos, que consiste en convertir el texto original en datos controlables para su interpretación.” (p. 58).

Por lo tanto, el procedimiento de análisis de datos consiste en la recolección, transformación, limpieza y modelado de datos para descubrir la información útil y de interés, de modo tal que, todos los datos obtenidos se transforman en conclusiones y estas, se usan generalmente para tomar decisiones dentro de una investigación.

En tal virtud, en el desarrollo de la presente investigación, se elaboraron 15 preguntas mediante la aplicación del método de la escala de Likert y los resultados fueron procesados, analizados, interpretados y validados a través del juicio de expertos y la evaluación del grado confiabilidad a través de la técnica estadística Alfa de Cronbach.

2.5.1 Método de análisis de datos

Después de haber obtenido los datos, se procedió a racionalizar los datos colectados a fin de explicar e interpretar las posibles relaciones que expresaron las variables estudiadas, así pues, el tipo de los datos dependió al menos de los siguientes factores: nivel de medición de las variables, tipo de hipótesis formulada, diseño de investigación utilizado.

Para el análisis de datos requeridos para la comprobación de hipótesis, se usó el diseño de tablas estadísticas, ya que, en ella, se pudo expresar de manera clara y sencilla los datos obtenidos durante toda la investigación y utilizando la lógica tanto inductiva como deductiva.

Para finalizar, el procesamiento estadístico de la información se realizó de acuerdo al siguiente proceso: secuenciación, codificación, programación y representación gráfica, y todo ello se procesó a través del formato estadístico SPSS 17 para Windows.

2.5.2 Criterios éticos

La presente investigación asumió los estándares establecidos en el informe Belmont, ya que en ella se explicita los principios éticos fundamentales para usar sujetos humanos en la investigación, los cuales son: *respetar a las personas y proteger su independencia*, es decir, la capacidad de todos los encuestados para decidir libremente si quieren o no participar en el estudio; una vez que todos hayan recibido la explicación de todos los riesgos beneficios y potenciales complicaciones que pueda generar su participación.

Asimismo implica también la protección de todos aquellos sujetos con mayores riesgos como mujeres embarazadas o grupos susceptibles con autonomía limitada como presos, mayores de edad, enfermos de salud o personas con cualquier tipo de discapacidad, así pues, parte de este principio conlleva la obtención en toda investigación de un consentimiento informado donde un individuo libremente acepta participar de una investigación tras una amplia explicación de la misma y con todo el derecho de retirarse del estudio cuando el sujeto así lo desee.

Beneficios, este principio indica que uno siempre debe esforzarse por maximizar el beneficio potencial de todo individuo y en lo posible minimizar los riesgos. *La equidad*, significa que, entre los riesgos y beneficios que se puedan presentar en el estudio de una investigación, estas deben distribuirse equitativamente entre todos los sujetos y en todos los casos posibles, evitando buscar de cualquier forma procedimientos riesgosos para la población, ya sea por razones de raza, género, condición de salud mental, etc.

Actualmente, el informe continúa siendo un punto de referencia esencial para los investigadores y grupos que trabajan con personas en investigación, ya que garantiza que los proyectos de investigación cumplan procedimientos relacionados con la ética y la moral.

Debido a lo cual, la presente investigación tiene, por un lado, una respuesta teológica, pues, la existencia de la realidad de conocer y comprender se obtiene a través de la razón, inspirada solo en la verdad de Dios, pues, él es quien da a todas las cosas y al ser humano mismo, su último sentido; y por el otro una respuesta doctrinaria, ya que se tiene la necesidad de instituir como resultado de la investigación un fundamento, una validez formal, actual o intrínseca de protección y tutela laboral, dentro de una sociedad justa y equitativa para todos aquellos trabajadores de delivery que usan las plataformas digitales en la ciudad de Lima.

En conclusión, para la participación e intervención de los individuos en el presente estudio, se han tenido en consideración criterios fundamentales establecidos en el informe Belmont como el respeto, beneficio, y la equidad, ya que, son principios éticos y pautas que se deben tener en cuenta dentro de una investigación sobre todo para proteger a los seres humanos.

De otro lado, en la presente investigación también se han manifestado algunos atributos humanos como la honestidad, quien como Zarate (2001), destaca que es un valor de la naturaleza humana, sinónimo de verdad y transparencia y se expande más allá del concepto de no cometer actos de hurto, ya que también se relaciona con la salvaguardia de los recursos materiales e inmateriales con las cuales se lleva a cabo una investigación (p.191).

De igual forma, este autor considera qué, persona honesta, es aquella persona íntegra, que en su vida no da espacio a la dualidad, falsedad y el engaño, así pues, el hombre por su naturaleza está dado a ser honesto. En tal sentido, en la presente investigación se pidió a los participantes responder el cuestionario y la encuesta con entera honestidad y respecto, ya que, la información obtenida por ningún motivo sería usada en contra de ellos.

Por último, se ha considerado también la confidencialidad y el mantenimiento del anonimato e intimidad de los investigados, implica que, el investigador debe mantener la confidencialidad de los participantes durante todo el desarrollo de la investigación, lo que significa que nadie, excepto el investigador, puede asociar los registros de datos recopilados con los nombres. Los nombres de los participantes deben estar encriptados y la lista de números asociados a los nombres debe guardarse en un lugar seguro y privado. Los investigadores también deben tratar de no invadir el espacio privado de las personas para monitorear comportamientos y recopilar datos.

2.6 Criterios de rigor científico

Según la *National Institutes of Health* (NIH) (2015), de los Estados Unidos, el rigor científico es aplicar rigurosamente el método científico para asegurar que el diseño experimental, la metodología, el análisis, la interpretación y la comunicación de resultados sean consistentes e imparciales. Esto incluye absoluta transparencia al anunciar detalles experimentales para que otros puedan reproducir y difundir los resultados.

Por lo tanto, para asegurar la calidad de los datos y los resultados de este estudio de investigación, se consideraron criterios de precisión científica, tales como: Valor de la verdad, aplicabilidad, consistencia y neutralidad, y en relación con metodología cualitativa se manifestaron: Credibilidad, transparencia, dependencia y confortabilidad.

Valor de la verdad: En el desarrollo de la presente investigación, la cualidad que se proyectó en todo momento fue la veracidad en las palabras y acciones.

Aplicabilidad: Se sabe que este criterio responde propiamente a aquello que se puede aplicar y usar en la sociedad y es precisamente en este contexto que, el conocimiento obtenido de la presente investigación sobre los riders de delivery en la gig economy, se usarán para conseguir un cierto efecto normativo y si existe la posibilidad, poner en práctica los resultados.

Consistencia: Este criterio se refiere al grado en que se estima que los resultados de una investigación volverían a repetirse en el caso de que se replique el estudio con los mismos o similares sujetos y en el mismo o similar contexto. Es decir, el resultado obtenido de la presente investigación titulada “Protección laboral y seguridad jurídica de los riders mediante el uso de plataformas digitales” sería el mismo, en caso repitiera la misma investigación.

Neutralidad: El criterio de neutralidad se refiere a como los resultados de la investigación son reflejos de los sujetos estudiados y de la misma investigación, y no producto de los sesgos, juicios o intereses del investigador; es por ello que la investigación realizada sobre los trabajadores de delivery, respondieron a interés sociales, políticas y económicas que aquejan nuestra realidad y que es deber de todo investigador sustentar y argumentar con objetividad.

Credibilidad: La credibilidad se logra cuando, a través de la observación y la conversación prolongada con los participantes del estudio, el investigador recopila información que conduce a resultados, posteriormente los investigados reconocen estos resultados como algo cercano a lo que piensan y sienten. Así, mediante la credibilidad la investigación se convierte en algo real y verdadero para todos aquellos que han sido investigados o para quienes han estado expuestos al fenómeno que se investiga.

Transparencia: La transparencia es un criterio que tiene que ver con “mostrar la cocina” de la investigación tanto como sea posible, tendrá que ver con explicitar los criterios de decisión metodológicos; es decir, por qué esa técnica y no otra, por qué entrevistar a ese tipo de persona y no a otro, por qué elegir una categoría de individuos para la investigación y

otros, etc., por consiguiente, la intención no es tanto mostrar que sea una investigación replicable, sino comprensible, razonable en sus procedimientos y transparente en sus procesos.

Dependencia: Este criterio hace referencia a la estabilidad de los datos, sin embargo, la estabilidad de los datos no está asegurada, ni tampoco es posible replicar exactamente la información obtenida de un estudio de investigación, debido a la amplia diversidad de situaciones o realidades analizadas por el investigador. Empero, a pesar de la versatilidad de los datos, el investigador debe proponer una relativa estabilidad en la información, sin perder de vista que por naturaleza la investigación está siempre expuesto a un cierto grado de inestabilidad.

Por ello, para lograr la consistencia de los datos en una investigación, se deben emplear procedimientos específicos tales como: triangulación de investigadores, métodos y resultados; empleo de evaluador externo y una descripción detallada del proceso de recolección, análisis e interpretación de datos; a todo ello, agregar la estrategia de comparación continua que permite revisar y comparar los resultados emergentes con teorías previamente formuladas. Todos estos mecanismos afirman confiabilidad y consistencia.

Confortabilidad: Una investigación con buena confiabilidad es sinónimo de estabilidad, seguridad, congruencia y previsible para el futuro, así pues, la confiabilidad tiene dos aspectos, uno interno y otro externo: la confiabilidad interna, se establece cuando varios observadores, al estudiar la verdad misma, se ponen de acuerdo en una conclusión; mientras la credibilidad externa se constituye cuando investigadores independientes, al desarrollar un estudio sobre un hecho o una realidad en diferentes momentos o situaciones, obtienen los mismos resultados.

III. RESULTADOS:

3.1 Resultados en tablas y figuras

Tabla 1

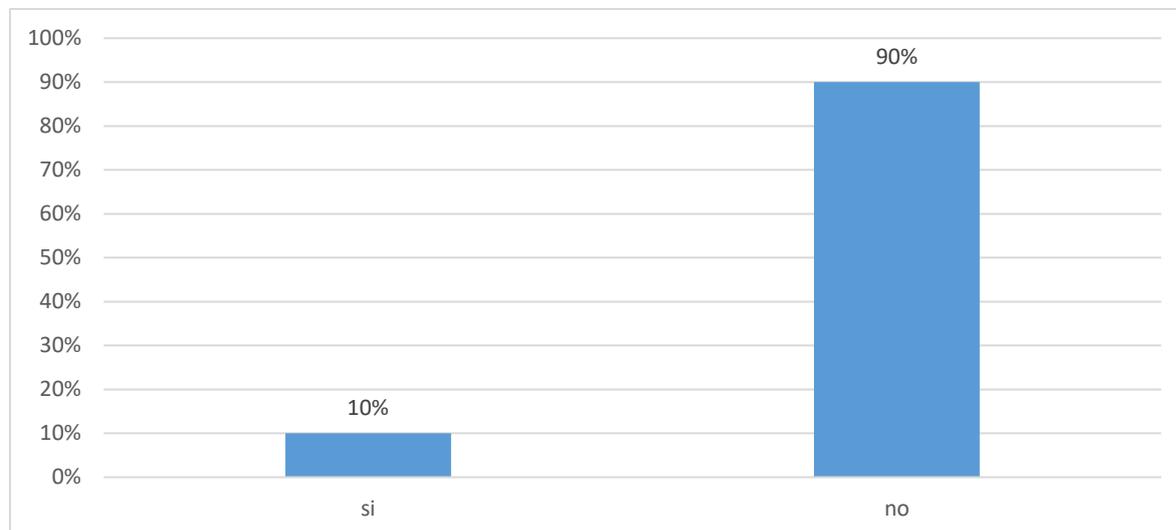
Conocimiento de los derechos laborales de los repartidores o riders de delivery

ÍTEMS	n	%
Si	7	10
No	63	90
TOTAL	70	100%

Nota: Encuesta aplicada a repartidores de alimentos a domicilio y abogados en la ciudad de Lima-2021

Figura 1

Conocimiento de los derechos laborales de los repartidores o riders de delivery



Nota: Los resultados en función a si conoce como trabajador de delivery o repartidor de alimentos a domicilio, sus derechos según la ley peruana, se tiene que: no conocen 90%, si conocen 10%.

Concluyó que la mayoría de la población encuestada cree que desconoce sus derechos laborales.

Tabla 2

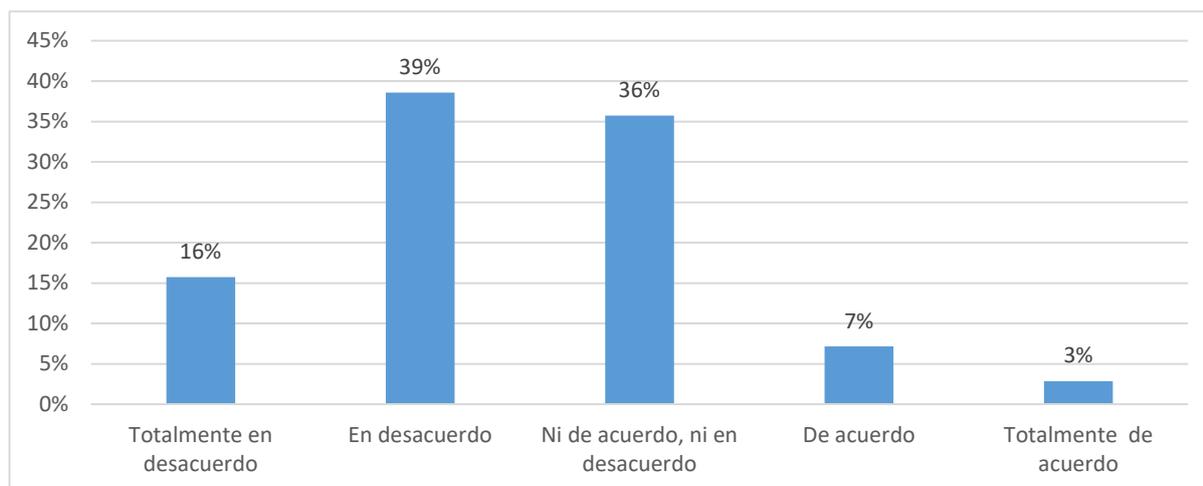
Reconocimiento de los contratos laborales de los repartidores o riders de delivery

ÍTEMS	n	%
Totalmente en desacuerdo	11	16
En desacuerdo	27	38
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	25	36
De acuerdo	5	7
Totalmente de acuerdo	2	3
TOTAL	70	100%

Nota: Encuesta aplicada a repartidores de alimentos a domicilio y abogados en la ciudad de Lima-2021

Figura 2

Reconocimiento de los contratos laborales de los repartidores o riders de delivery



Nota: Los resultados en función a si cree usted que el contrato firmado con Glovo, Uber Eats, Rappi, reconocen el derecho de los repartidores de alimentos a domicilio, se tiene que: totalmente en desacuerdo 16%, en desacuerdo 39%, ni de acuerdo ni en desacuerdo 36%, de acuerdo 7%, totalmente de acuerdo 3%.

El resultado evidenció que la población encuestada considera que las empresas de las plataformas digitales de delivery no reconocen los contratos laborales de los riders o repartidores de alimentos a domicilio.

Tabla 3

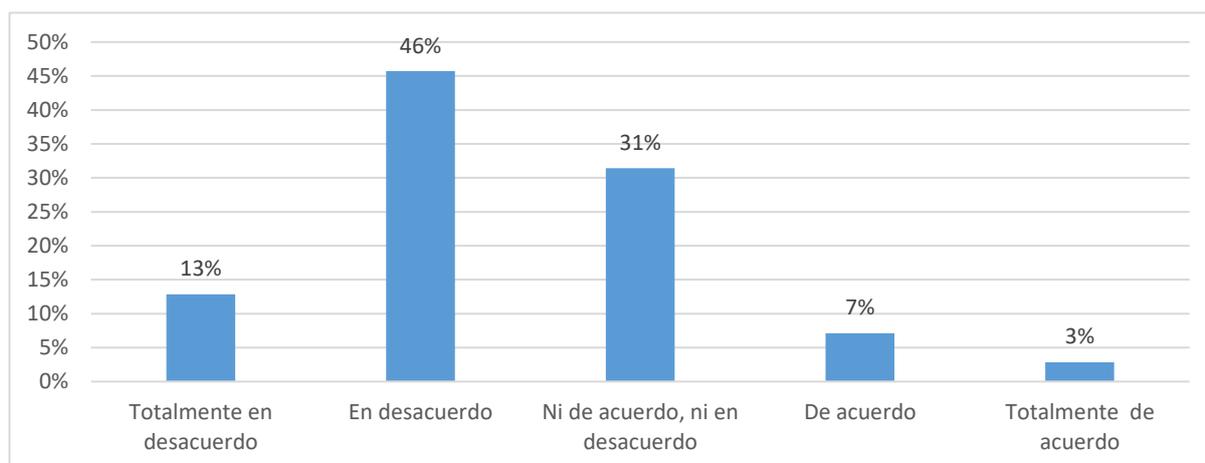
Pago a destajo del derecho laboral de los repartidores o riders de delivery

ÍTEMS	n	%
Totalmente en desacuerdo	9	13
En desacuerdo	32	46
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	22	31
De acuerdo	5	7
Totalmente de acuerdo	2	3
TOTAL	70	100%

Nota: Encuesta aplicada a repartidores de alimentos a domicilio y abogados en la ciudad de Lima-2021

Figura 3

Pago a destajo del derecho laboral de los repartidores o riders de delivery



Nota: Los resultados en función a si cree usted que el pago a destajo que ofrecen las empresas de Glovo, Uber Eats y Rappi son establecidos de acuerdo a nuestra legislación laboral, se tiene que: totalmente en desacuerdo 13%, en desacuerdo 46%, ni de acuerdo ni en desacuerdo 31%, de acuerdo 7%, totalmente de acuerdo 3%.

Se ha logrado determinar que el mayor porcentaje de encuestados cree que el pago a destajo que ofrecen las empresas de Glovo, Uber Eats y Rappi no son establecidos de acuerdo a nuestra legislación laboral.

Tabla 4

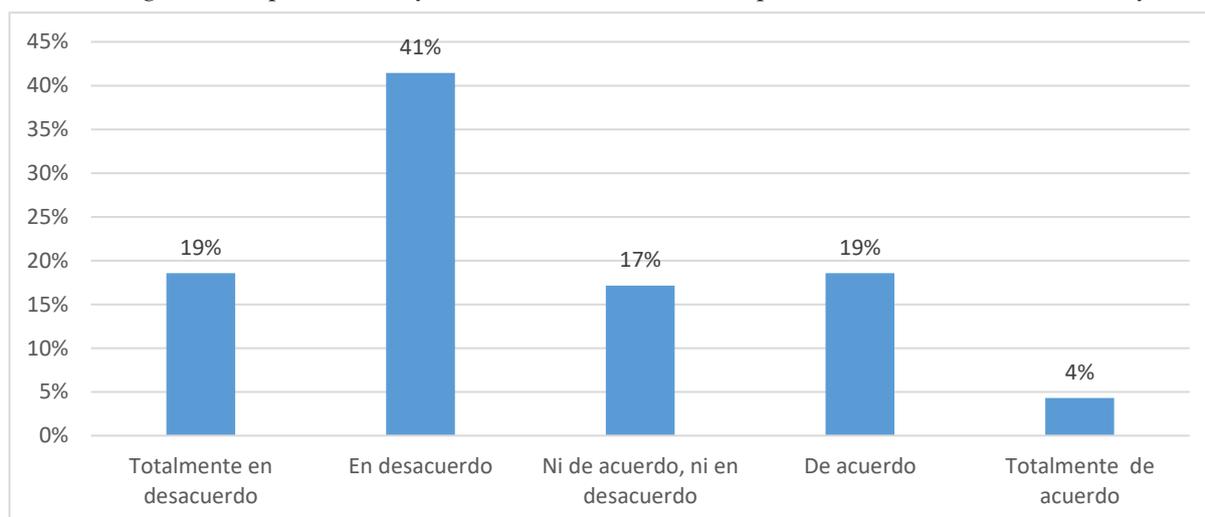
Normas vigentes de protección y/o tutela laboral de los repartidores o riders de delivery

ÍTEMS	n	%
Totalmente en desacuerdo	13	19
En desacuerdo	29	41
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	12	17
De acuerdo	13	19
Totalmente de acuerdo	3	4
TOTAL	70	100%

Nota: Encuesta aplicada a repartidores de alimentos a domicilio y abogados en la ciudad de Lima-2021

Figura 4

Normas vigentes de protección y/o tutela laboral de los repartidores o riders de delivery



Nota: Los resultados en función a si considera usted que existen normas vigentes sobre la protección y/o tutela de los derechos de los riders o repartidores de alimentos a domicilio en nuestro país, se tiene que: totalmente en desacuerdo 19, en desacuerdo 41%, ni de acuerdo ni en desacuerdo 17%, de acuerdo 19%, totalmente de acuerdo 4%.

Se ha logrado determinar que el mayor porcentaje de encuestados considera que no existen una normatividad para proteger y tutelar de los derechos de los riders o repartidores de alimentos a domicilio en nuestro país.

Tabla 5

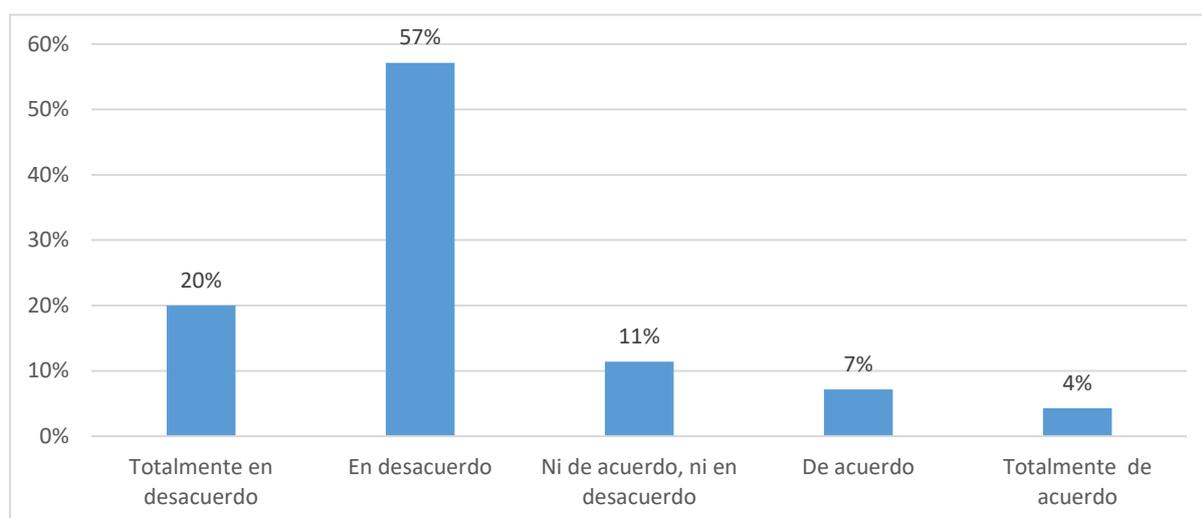
Igualdad de derechos laborales de los repartidores o riders de delivery

ÍTEMS	n	%
Totalmente en desacuerdo	14	20
En desacuerdo	40	57
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	8	11
De acuerdo	5	7
Totalmente de acuerdo	3	4
TOTAL	70	100%

Nota: Encuesta aplicada a repartidores de alimentos a domicilio y abogados en la ciudad de Lima-2021

Figura 5

Igualdad de derechos laborales de los repartidores o riders de delivery



Nota: Los resultados en función a si considera usted que los derechos de los trabajadores en la legislación peruana son otorgados igualmente a los repartidores de alimentos a domicilio, se tiene que: totalmente en desacuerdo 20, en desacuerdo 57%, ni de acuerdo ni en desacuerdo 11%, de acuerdo 7%, totalmente de acuerdo 4%.

Se concluyó que la mayoría de población encuestada considera que los derechos de los trabajadores en la legislación peruana no son otorgados igualmente a los repartidores de alimentos a domicilio.

Tabla 6

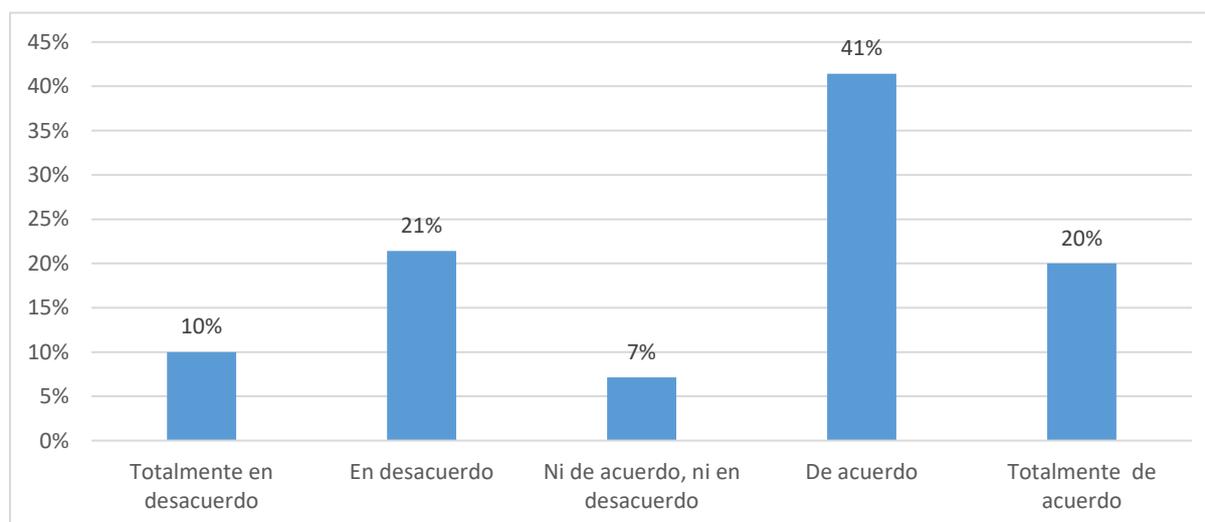
Beneficios sociales en el derecho laboral de los repartidores o riders de delivery

ÍTEMS	n	%
Totalmente en desacuerdo	7	10
En desacuerdo	15	21
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	5	7
De acuerdo	29	41
Totalmente de acuerdo	14	20
TOTAL	70	100%

Nota: Encuesta aplicada a repartidores de alimentos a domicilio y abogados en la ciudad de Lima-2021

Figura 6

Beneficios sociales en el derecho laboral de los repartidores o riders de delivery



Nota: Los resultados en función a si considera usted que los beneficios sociales, llámese CTS., vacaciones, gratificación por fiestas patrias y navidad, seguro social, etc., deben ser también otorgados a los riders de delivery, se tiene que: totalmente en desacuerdo 10%, en desacuerdo 21%, ni de acuerdo ni en desacuerdo 7%, de acuerdo 41%, totalmente de acuerdo 20%.

El resultado evidenció que la mayoría de la población encuestada considera que, si está de acuerdo que también sean otorgados a los riders de delivery los beneficios sociales, llámese CTS., vacaciones, gratificación por fiestas patrias y navidad, seguro social, etc.

Tabla 7

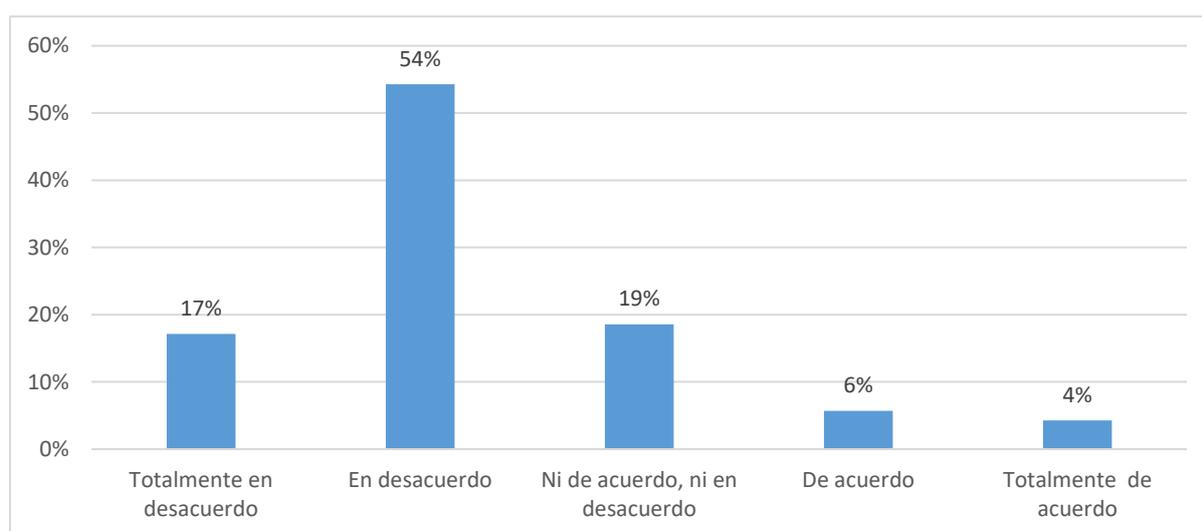
Protección de los derechos laborales de los repartidores o riders de delivery

ÍTEMS	n	%
Totalmente en desacuerdo	12	17
En desacuerdo	38	54
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	13	19
De acuerdo	4	6
Totalmente de acuerdo	3	4
TOTAL	70	100%

Nota: Encuesta aplicada a repartidores de alimentos a domicilio y abogados en la ciudad de Lima-2021

Figura 7

Protección de los derechos laborales de los repartidores o riders de delivery



Nota: Los resultados en función a si considera usted que el Estado protege de manera adecuada los derechos de los repartidores de comida a domicilio (riders) en la Legislación Peruana, se tiene que: totalmente en desacuerdo 17%, en desacuerdo 54%, ni de acuerdo ni en desacuerdo 19%, de acuerdo 6%, totalmente de acuerdo 4%.

Se logró determinar que la mayoría de los encuestados cree que el Estado no protege de manera adecuada los derechos de los repartidores de comida a domicilio (riders) en la Legislación Peruana.

Tabla 8

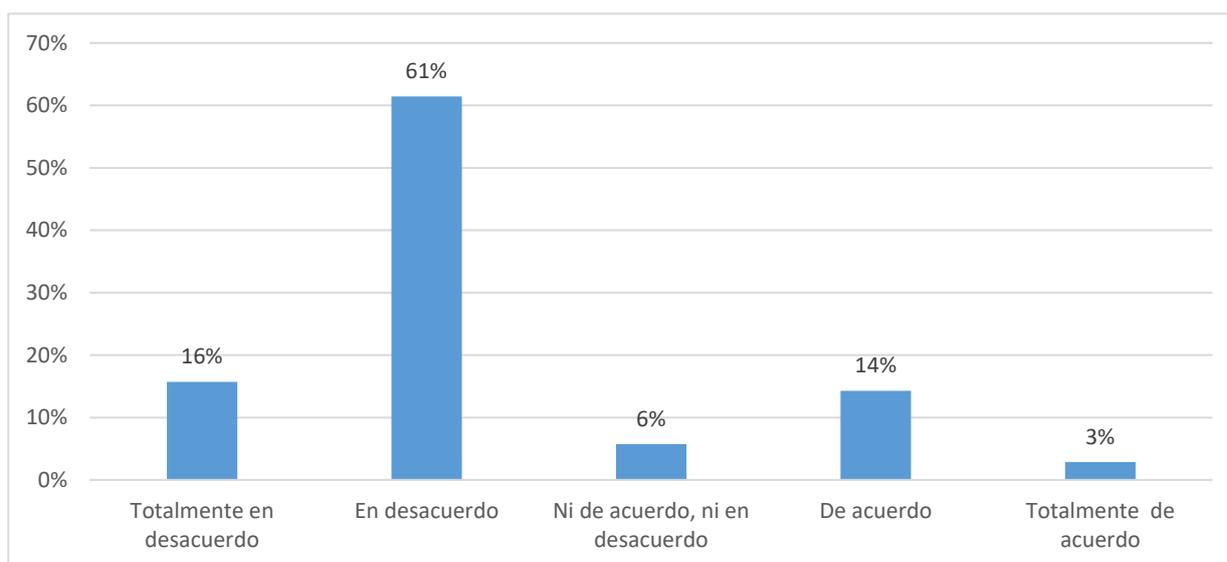
Contemplación sobre los derechos laborales de los repartidores o riders de delivery

ÍTEMS	n	%
Totalmente en desacuerdo	11	16
En desacuerdo	43	61
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	4	6
De acuerdo	10	14
Totalmente de acuerdo	2	3
TOTAL	70	100%

Nota: Encuesta aplicada a repartidores de alimentos a domicilio y abogados en la ciudad de Lima-2021

Figura 8

Contemplación sobre los derechos laborales de los repartidores o riders de delivery



Nota: Los resultados en función a si considera usted que la Legislación Peruana contempla derechos laborales de los riders de acuerdo a la realidad actual del país, se tiene que: totalmente en desacuerdo 16%, en desacuerdo 61%, ni de acuerdo ni en desacuerdo 6%, de acuerdo 14%, totalmente de acuerdo 3%.

El resultado de las personas encuestadas determino que la Legislación Peruana no contempla derechos laborales de los riders de acuerdo a la realidad actual del país.

Tabla 9

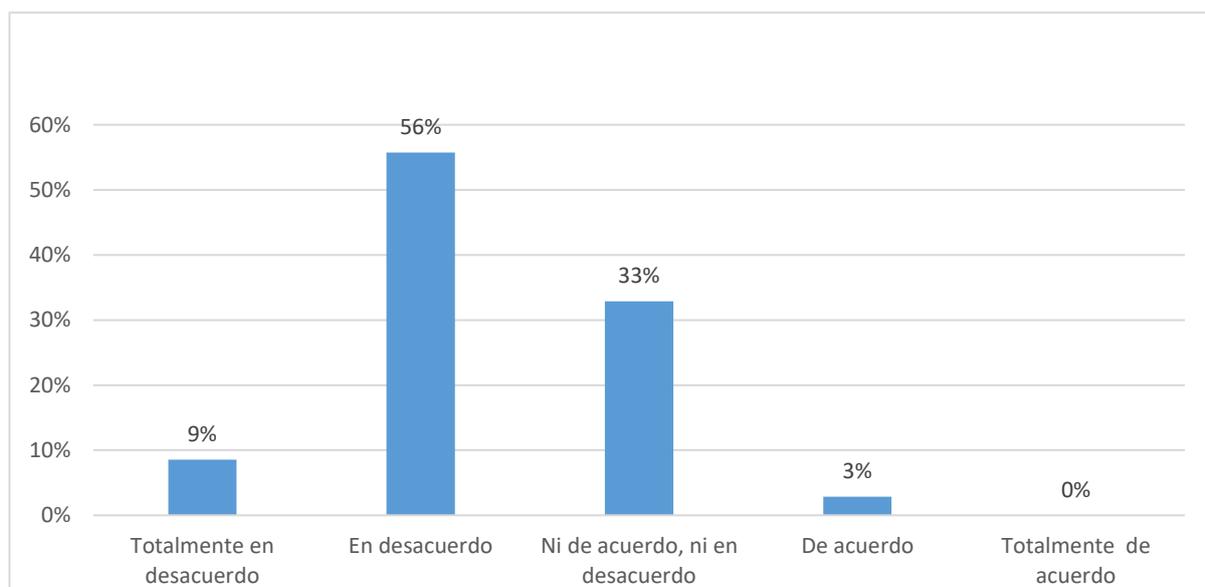
Formalización de contratos de los repartidores o riders de delivery

ÍTEMS	n	%
Totalmente en desacuerdo	6	9
En desacuerdo	39	56
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	23	33
De acuerdo	2	3
Totalmente de acuerdo	0	0
TOTAL	70	100%

Nota: Encuesta aplicada a repartidores de alimentos a domicilio y abogados en la ciudad de Lima-2021

Figura 9

Instituciones que protegen los derechos laborales de los repartidores o riders de delivery



Nota: Los resultados en función a si conoce usted de instituciones que promocionan y protegen los derechos de los riders o repartidores de alimentos a domicilio, se tiene que: totalmente en desacuerdo 9%, en desacuerdo 56%, ni de acuerdo ni en desacuerdo 33%, de acuerdo 3%, totalmente de acuerdo 0%.

El resultado demostró que la mayoría de las personas no conoce instituciones que promocionan y protegen los derechos de los riders o repartidores de alimentos a domicilio.

Tabla 10

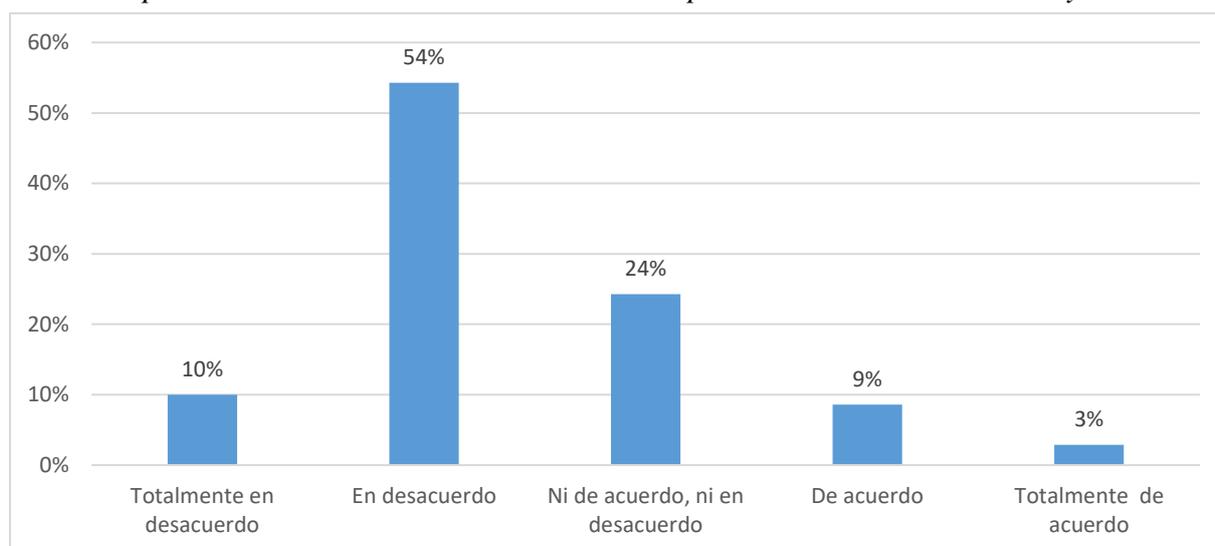
El Estado promueve los derechos laborales de los repartidores o riders de delivery

ÍTEMS	n	%
Totalmente en desacuerdo	7	10
En desacuerdo	38	54
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	17	24
De acuerdo	6	9
Totalmente de acuerdo	2	3
TOTAL	70	100%

Nota: Encuesta aplicada a repartidores de alimentos a domicilio y abogados en la ciudad de Lima-2021

Figura 10

El Estado promueve los derechos laborales de los repartidores o riders de delivery



Nota: Los resultados en función a si cree usted que el Estado promueve los derechos de los repartidores de comida a domicilio a través de la publicidad, se tiene que: totalmente en desacuerdo 10%, en desacuerdo 54%, ni de acuerdo ni en desacuerdo 24%, de acuerdo 9%, totalmente de acuerdo 3%.

La conclusión que se logra obtener producto de la respuesta de los encuestados es que, el Estado no promueve los derechos de los repartidores de comida a domicilio a través de la publicidad.

Tabla 11

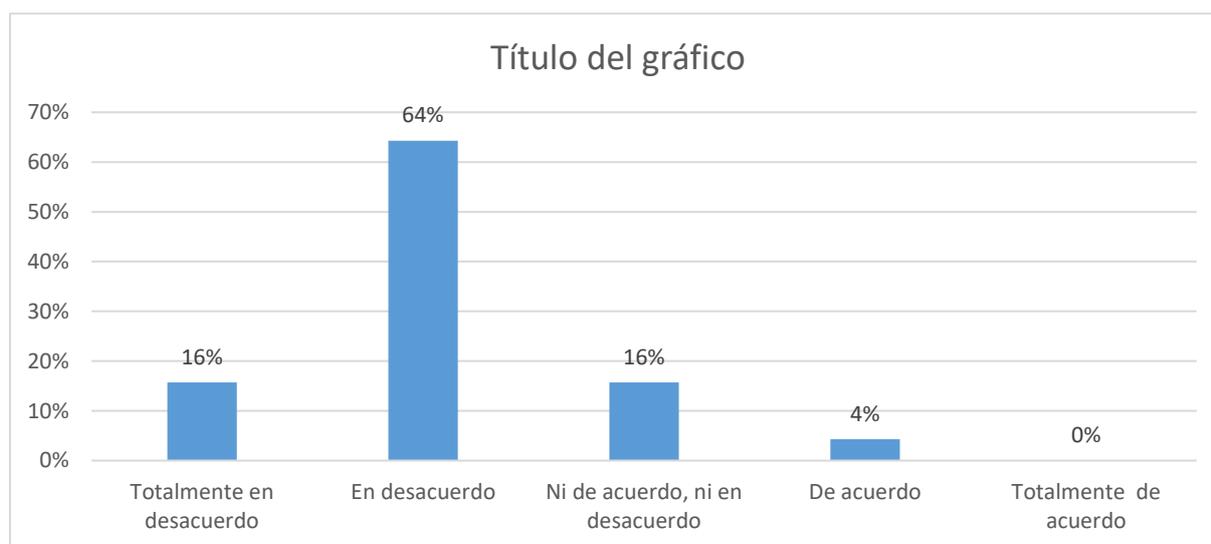
Supervisión del Estado sobre los derechos laborales de los repartidores o riders de delivery

<i>ÍTEMS</i>	<i>n</i>	<i>%</i>
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	<i>11</i>	<i>16</i>
<i>En desacuerdo</i>	<i>45</i>	<i>64</i>
<i>Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</i>	<i>11</i>	<i>16</i>
<i>De acuerdo</i>	<i>3</i>	<i>4</i>
<i>Totalmente de acuerdo</i>	<i>0</i>	<i>0</i>
<i>TOTAL</i>	<i>70</i>	<i>100%</i>

Nota: Encuesta aplicada a repartidores de alimentos a domicilio y abogados en la ciudad de Lima-2021

Figura 11

Supervisión del Estado sobre los derechos laborales de los repartidores o riders de delivery



Nota: Los resultados en función a si cree usted que el Estado supervisa el cumplimiento de los derechos laborales de los riders de delivery, se tiene que: totalmente en desacuerdo 16%, en desacuerdo 64%, ni de acuerdo, ni en desacuerdo 16%, de acuerdo 4%, totalmente de acuerdo 0%.

La población encuestada considera que el Estado no supervisa el cumplimiento de los derechos laborales de los riders de delivery.

Tabla 12

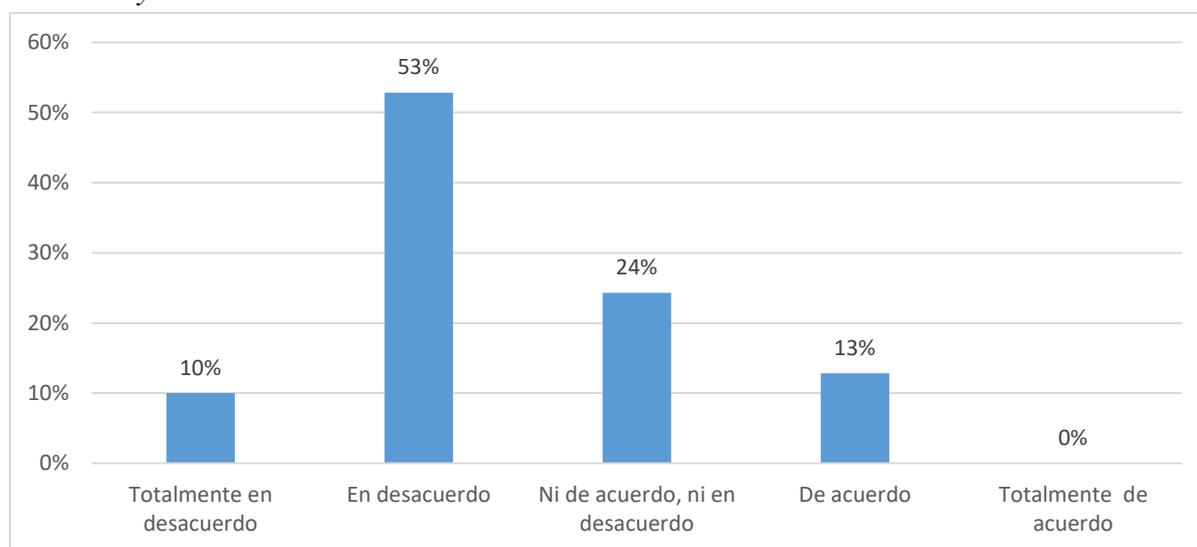
Conocimiento de instituciones que velan por los derechos laborales de los repartidores o riders de delivery

ÍTEMS	n	%
Totalmente en desacuerdo	7	10
En desacuerdo	37	53
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	17	24
De acuerdo	9	13
Totalmente de acuerdo	0	0
TOTAL	70	100%

Nota: Encuesta aplicada a repartidores de alimentos a domicilio y abogados en la ciudad de Lima-2021

Figura 12

Conocimiento de instituciones que velan por los derechos laborales de los repartidores o riders de delivery



Nota: Los resultados en función a si usted conoce instituciones que velan por el cumplimiento de los derechos laborales de los repartidores de comida, se tiene que: totalmente en desacuerdo 10%, en desacuerdo 53%, ni de acuerdo ni en desacuerdo 24%, de acuerdo 13%, totalmente de acuerdo 0%.

La mayoría de encuestados consideran que no conoce instituciones que velan por el cumplimiento de los derechos laborales de los repartidores de comida.

Tabla 13

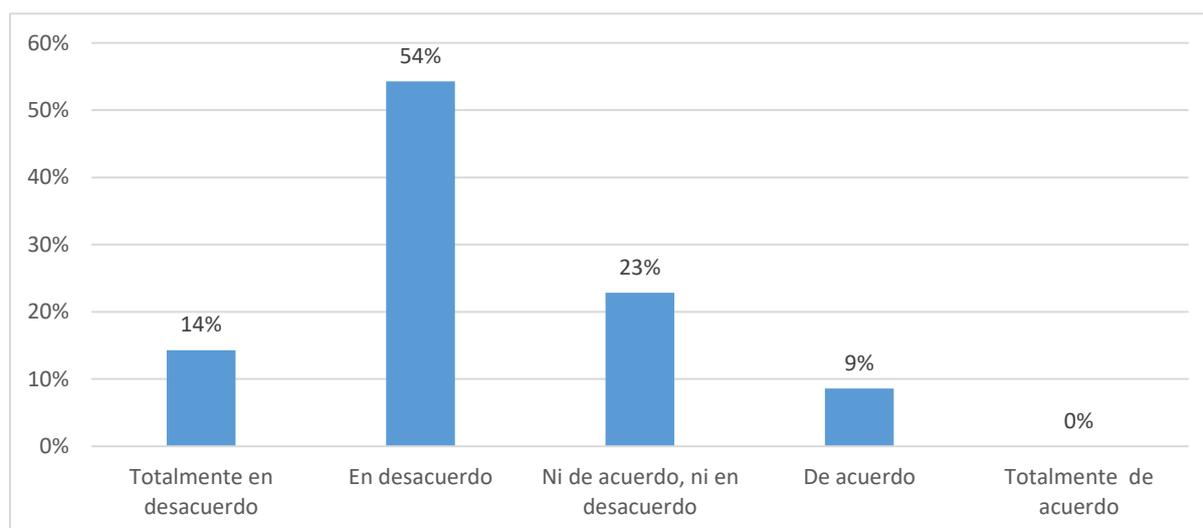
Fiscalización de los derechos laborales de los repartidores o riders de delivery

ÍTEMS	n	%
Totalmente en desacuerdo	10	14
En desacuerdo	38	54
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	16	23
De acuerdo	6	9
Totalmente de acuerdo	0	0
TOTAL	70	100%

Nota: Encuesta aplicada a repartidores de alimentos a domicilio y abogados en la ciudad de Lima-2021

Figura 13

Fiscalización de los derechos laborales de los repartidores o riders de delivery



Nota: Los resultados en función a si cree usted que las instituciones encargadas de la fiscalización para el cumplimiento de los derechos del trabajador cumplen adecuadamente sus funciones, se tiene que: totalmente en desacuerdo 14%, en desacuerdo 54%, ni de acuerdo ni en desacuerdo 23%, de acuerdo 9%, totalmente de acuerdo 0%.

El resultado de las personas encuestadas determinó que las instituciones encargadas de la fiscalización para el cumplimiento de los derechos del trabajador no cumplen adecuadamente sus funciones.

Tabla 14

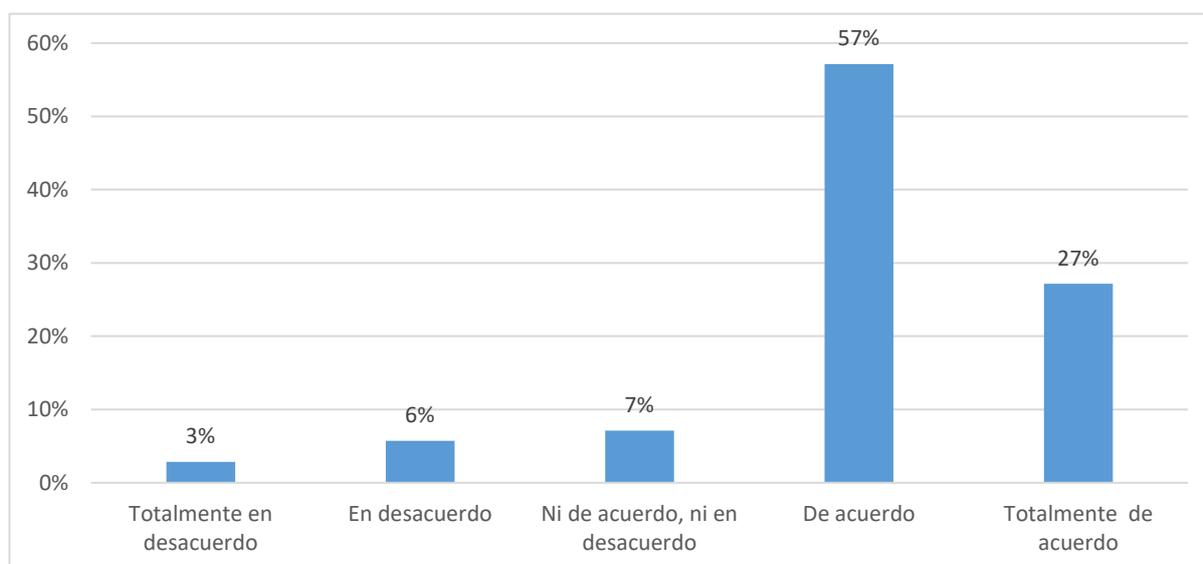
Sindicato de trabajadores de los repartidores o riders de delivery

ÍTEMS	n	%
Totalmente en desacuerdo	2	3
En desacuerdo	4	6
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	5	7
De acuerdo	40	57
Totalmente de acuerdo	19	27
TOTAL	70	100%

Nota: Encuesta aplicada a repartidores de alimentos a domicilio y abogados en la ciudad de Lima-2021

Figura 14

Sindicato de trabajadores de los repartidores o riders de delivery



Nota: Los resultados en función a si considera usted que los riders o repartidores de alimentos a domicilio deberían formar un sindicato de trabajadores, se tiene que: totalmente en desacuerdo 3%, en desacuerdo 6%, ni de acuerdo ni en desacuerdo 7 %, de acuerdo 57%, totalmente de acuerdo 27%.

Se logró determinar que la mayoría de los encuestados cree que los riders o repartidores de alimentos a domicilio deberían formar un sindicato de trabajadores.

Tabla 15

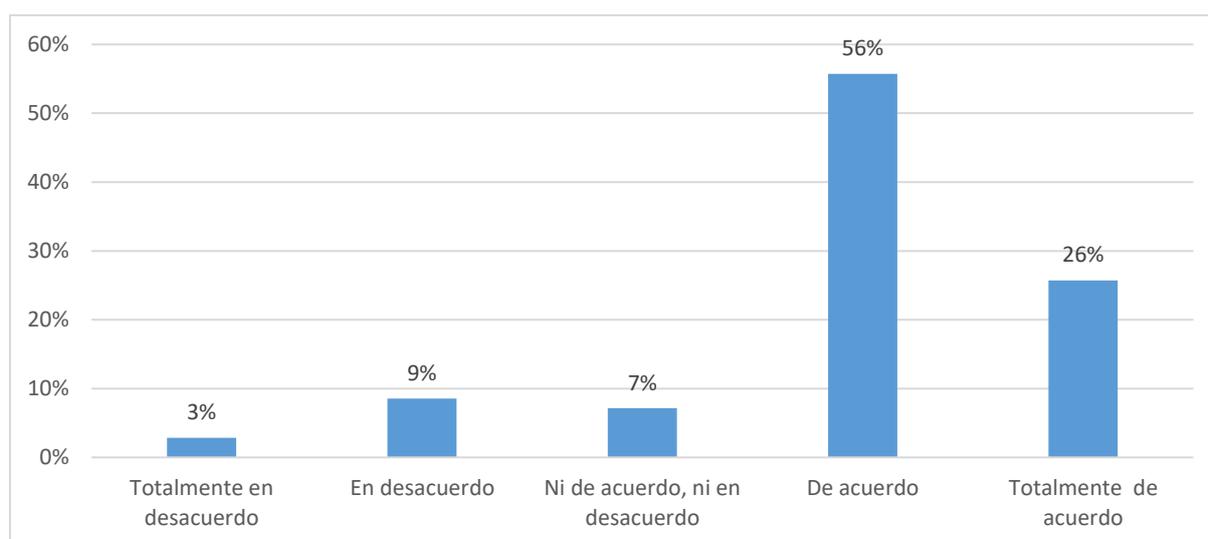
Formalización de contratos de los repartidores o riders de delivery

ÍTEMS	n	%
Totalmente en desacuerdo	2	3
En desacuerdo	6	9
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	5	7
De acuerdo	39	56
Totalmente de acuerdo	18	26
TOTAL	70	100%

Nota: Encuesta aplicada a repartidores de alimentos a domicilio y abogados en la ciudad de Lima-2021

Figura 15

Formalización de contratos de los repartidores o riders de delivery



Nota: Los resultados en función a si cree usted que el Estado y las empresas de delivery que usan plataformas digitales (Globo, Uber Eats, Rappi) deben hacer acuerdos para formalizar los contratos de los riders, se tiene que: totalmente en desacuerdo 3%, en desacuerdo 9%, ni de acuerdo ni en desacuerdo 7%, de acuerdo 56%, totalmente de acuerdo 26%.

El resultado evidenció que la población encuestada cree que el Estado y las empresas de delivery que usan plataformas digitales (Globo, Uber Eats, Rappi) deben hacer acuerdos para formalizar los contratos de los riders.

3.2 Discusión de resultados

De acuerdo a la aplicación del instrumento, encuesta realizada de manera virtual a los riders de delivery o repartidores de alimentos a domicilio y abogados especialistas en la ciudad de Lima, en cuanto al conocimiento de sus derechos laborales, en la tabla n.º 1, se pudo revelar que, el 90 % de encuestados desconocen sus derechos laborales frente a un 10% que asegura conocer. Entonces de acuerdo a los datos obtenidos se puede deducir que, es evidente el desconocimiento de los derechos labores por parte de los riders de delivery, datos que al ser comparados con lo encontrado por Querevalú (2020) en su investigación titulada “Los riders y su inserción en el sistema de prestación de servicios, en el mercado laboral peruano” señala que, en el nuevo modelo económico laboral peruano, el avance de la información y la tecnología se hacen imperantes y consecuentemente trae consigo nuevas formas de prestaciones de servicios laborales, por lo que esencial la implementación de una regulación normativa específica que logre responder a las necesidades actuales de los riders o repartidores de alimentos a domicilio y junto a esta normativa orientar al trabajador sobre el conocimiento de sus derechos y obligaciones.

Esto guarda relación con lo manifestado por Godínez (2020) en su investigación “La regulación del trabajo en las empresas de plataforma virtual de Costa Rica”, donde aduce que, el reconocimiento de estas condiciones de protección laboral y social podría no depender de la calificación jurídica del vínculo contractual, si se admite que existen estándares mínimos que deberían ser concedidos a todo trabajador, indiferentemente de si tiene una relación de trabajo subordinada o autónoma o se encuentra en medio de ellas o en transición de una hacia la otra, entonces, todo esto, en el derecho del trabajo comporta un redimensionamiento del concepto de trabajador. Si la ley reconoce una garantía básica y universal para cualquier trabajador, también se debe individualizar cuál es el contenido central de la norma que lo integra. Para ello, podemos comenzar definiendo el concepto de trabajo decente que da la Organización

Internacional, tendiendo en consideración la integración de otros derechos laborales fundamentales y paralelamente el conocimiento de estas por parte de los trabajadores.

Por otra parte, a la aplicación del instrumento, se tiene que en la tabla n.º 2, el 39% de las personas encuestadas que fueron entre riders de delivery y abogados especialistas en derecho laboral, se mostraron estar en desacuerdo al considerar la existencia de un contrato firmado con Glovo, Uber Eats, Rappi, que reconozcan los derechos laborales de los repartidores de alimentos a domicilio, asimismo el 16% están totalmente en desacuerdo, mientras que el 36% no tiene una opinión concreta, sin embargo, el 7% de los encuestados de la población consideran estar de acuerdo y el 3% están totalmente de acuerdo, lo cual conlleva a verificar que la mayoría de los encuestados opinan que las empresas de las plataformas digitales de delivery no reconocen los contratos laborales de los riders o repartidores de alimentos a domicilio. Esto se asocia con lo que determinaron Barbora Černušáková y Marco Perolini, los principales investigadores de Amnistía Internacional sobre los Derechos de los Trabajadores, en un artículo publicado en el diario la Republica, el 10 de marzo de 2021, que, para la gran parte de empleados de la economía de bajo demanda o de la economía colaborativa, el dilema no está en la flexibilidad de cara a los derechos laborales, sino en la inestabilidad que enfoca este tipo de actividades. Del mismo modo, Bonilla, Díaz y Pinzón (2020), en su tesis de estudio "Rappitenderos, condiciones de trabajo y su red de apoyo en los medios de comunicación" en Colombia, concuerdan que, considerando de cuanto es difícil encuadrar esta categoría de trabajadores dentro una determinada ley, es indispensable que el Estado cree una nueva forma de contrato laboral, teniendo en cuenta algunas variables específicas del mercado actual como: economía bajo demanda, economía colaborativa, plataformas digitales, empresas digitales, etc., en las que se puedan garantizar condiciones mínimas de trabajo para este sector.

Del mismo modo, en la Tabla 4, el 41 % de los encuestados entre conductores llamados riders y abogados que se especializan en la ley laboral, se mostraron en desacuerdo al

considerar que existen normas vigentes que protegen y/o tutelan los derechos laborales de estos trabajadores, asimismo el 19% mostraron estar totalmente en desacuerdo, mientras que 17% no tiene una opinión concreta; sin embargo, hay un 19% que están de acuerdo y totalmente de acuerdo 4%, lo cual conlleva a verificar que la mayoría de los encuestados desconocen que existen normas vigentes sobre la protección y/o tutela de los derechos de los riders o repartidores de alimentos a domicilio en nuestro país

El resultado manifestado anteriormente, concuerda con el planteamiento de Vidal (2019) en su tesis, “Análisis de la responsabilidad de los servicios de delivery de comida por aplicativos móviles, en la ciudad de Lima Metropolitana, en el año 2019” sostiene que, gracias a la ausencia de una normativa laboral, los contratos actuales que utilizan las plataformas digitales como Glovo, Rappi y UberEats en relación a los consumidores, no tienen efectos de responsabilidad real o potencial; es decir, muchas veces las empresas entregan al cliente productos incompletos o en mal estado, y el cliente no cuenta con canales apropiados para efectuar reclamos. Ahora bien, el Instituto de Democracia y Derechos Humanos de la Universidad Pontificia Católica del Perú, asegura que, la desprotección de este colectivo de trabajadores que prestan servicios como riders o repartidores, responde a una falta de regulación por parte de los Estados. Entonces, resulta evidente que, si no existe una norma que instaure límites, derechos y obligaciones de las partes, las empresas digitales basadas en que “lo que no está prohibido, está permitido” seguirán sin establecer parámetros, como: prevención de riesgos laborales, turnos de trabajo efectivos, complementos y beneficios, entre otros. Todo ello nos demuestra que no nos encontramos listos aun para enfrentar estos cambios y que sería útil poner en marcha proyectos normativos que enfrenten la precariedad laboral de los repartidores de alimentos a domicilio.

De igual forma, en la tabla nº 6, el 41% de las personas encuestadas entre riders de delivery y abogados con especialidad en derecho laboral, expresaron estar de acuerdo con que

le sean otorgados los beneficios sociales, llámese compensación por tiempo de servicios, indemnización por despido arbitrario, seguro de vida, asignación familiar, vacaciones, gratificaciones, la participación en las ganancias de la compañía, etc., a los repartidores de alimentos a domicilio en Lima, asimismo el 20% están totalmente de acuerdo, mientras que 7% de los encuestados no tienen una opinión concreta, sin embargo, 20% están en desacuerdo y 10% totalmente desacuerdo, lo cual nos conduce a verificar que, la gran mayoría de los encuestados están de acuerdo en que los beneficios sociales también le sean otorgados a los riders de delivery. Esto se relaciona con lo establecido en el Art. 25 de la Constitución Política del Perú “La jornada laboral ordinaria de trabajo es de 8 horas diarias o hasta 48 horas semanales como máximo. En caso de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en el período respectivo no debe exceder el máximo señalado, el obrero tiene derecho a descanso semanal y anual pagado. El régimen de disfrute y remuneración se determinará por ley o por convenio.

De la misma forma, se relaciona también con lo regulado en el Decreto Legislativo N.º 276, régimen especial de contratación de trabajadores de empresas privadas; Decreto Legislativo N.º 728, ley de productividad y competitividad laboral, régimen de los Contratos Administrativos de Servicios (CAS), regulado por el D. L. 1057, entre otros.

Así también, en tabla 7, el 54% de las personas encuestadas, que fueron entre riders de delivery y abogados con especialidad en derecho laboral, expresaron estar en desacuerdo, ya que consideran que el Estado no protege los derechos de los repartidores de comida a domicilio, llamados riders, de igual forma el 17% están totalmente en desacuerdo; mientras que el 19 % no tiene una postura concreta; sin embargo, el 6% está de acuerdo y el 4% totalmente de acuerdo. Esto guarda relación con lo manifestado por Del Bono (2019) quien manifiesta que, los nuevos modelos de trabajo en la economía virtual se caracterizan por la desregulación y liberalización en varios niveles. Ahora bien, en el trabajo efectuado mediante aplicativos de

reparto, las condiciones laborales asociadas a esta forma de empleo crean horarios de trabajo muy flexibles, salarios muy variables, altas expectativas sobre el tiempo disponible, escasa seguridad laboral, exiguas oportunidades para ascender en la escala salarial y una mayor tasa de insatisfacción laboral. La oferta de nuevos servicios que otorgan las plataformas digitales son la verdadera expresión de un nuevo modelo de acoplamiento entre contrato de trabajo y tiempo de trabajo, no solo, sino también entre contrato laboral y protección del trabajador, obligando al Estado a proponer nuevas formas de ajuste en las relaciones laborales. Esto también concuerda con lo dicho por Poquet (2019), profesora asociada de la Universidad de Valencia, quien refiere que se puede crear una nueva forma de relación laboral especial para los empleados de las plataformas virtuales, adaptando sus singularidades y peculiaridades.

Finalmente, la tabla n.º 14, el 57% de las personas encuestadas que fueron entre riders de delivery y abogados especializados en derecho laboral, se mostraron estar de acuerdo que los riders o repartidor de alimentos deberían formar un sindicato de trabajadores, asimismo el 27% manifiesta estar totalmente de acuerdo, mientras 7% no tienen una postura concreta, sin embargo, el 6% mostraron en desacuerdo y el 3% totalmente desacuerdo, lo cual conlleva a la comprobación de que la mayoría de los encuestados cree que los riders o repartidores de alimentos a domicilio deberían formar un sindicato de trabajadores. Esto guarda relación con lo manifestado por Ottaviano, Maito y O'Farrell, (2019), quienes expresaron que los riders o repartidores de alimentos han afrontado el tema de sindicalización con distinta suerte. Fomentaron formas diversas de organización, algunas de ellas particularmente innovadoras. Se sirvieron de la tecnología para consolidar los lazos, el compromiso y el desarrollo de una identidad colectiva, desarrollaron distinto tipo de vínculos con los sindicatos y el resto de los actores sociales. En particular, muchos sindicatos tradicionales buscan incluir a los obreros de las plataformas digitales dentro de su base de representación. También se vienen conformando nuevos sindicatos y son exclusivamente de la economía de plataformas digitales. Teniendo en

cuenta este resultado, nuestra legislación laboral defiende el derecho a la sindicalización, la misma que está amparada mediante el Decreto Supremo N.º 010-2003-TR., y que textualmente, establece que los trabajadores tienen el derecho a formar sindicatos, sin discriminación y previa autorización para desarrollar y proteger sus intereses económicos y morales. Los empleados son libres de afiliarse a sindicatos voluntariamente.

3.3 Aporte práctico (propuesta)

PROYECTO DE “LEY DE RIDERS”

Art. 1. Objeto De La Ley

La presente Ley tiene por objeto regular el Servicio de Reparto a Domicilio de Sustancias Alimenticias mediante a través de las plataformas digitales, así como el régimen laboral de las personas que realizan dicha actividad

Art. 2. Definición

En los últimos años, los avances en las nuevas tecnologías de información y de comunicaciones, han tenido el potencial de cambiar las relaciones sociales, los hábitos de consumo alrededor del mundo y en particular han tenido el poder de generar nuevas oportunidades de empleo y sobre todo la creación y formación de nuevas empresas, contribuyendo si a la oferta de nuevos servicios.

Asimismo, estas nuevas tecnologías, especialmente en el sector de la restauración, utilizan algoritmos de programación, revolucionando las relaciones comerciales y la prestación de servicios e incluso mejorando los resultados. Por tanto, estos nuevos enfoques tecnológicos tienen un gran potencial para ayudar a mejorar la calidad de vida de las personas. De igual forma, gran parte de este proceso de digitalización acelerada o forzada a lo largo de la emergencia sanitaria se han manifestado en: la atención sanitaria personalizada a distancia, habilitación de servicios personales y colectivos, enseñanza virtual en las Universidades y otros, permitiendo el mantenimiento de los servicios a través de estas plataformas, las mismas que han garantizado la constancia laboral a través del trabajo virtual.

Además, el uso de estas plataformas digitales ha dado lugar al origen de nuevos elementos laborales, cuyas condiciones favorables y desfavorables se deben organizar en función a la protección general del trabajador, garantizando una sociedad más justa, moderna y democrática y que tenga como eje central a los trabajadores.

Y precisamente, teniendo como eje transversal la función protectora del derecho, esta iniciativa legislativa tiene como objetivo primordial formalizar, tutelar y garantizar los derechos de los riders o repartidores de alimentos a domicilio, permitiendo que nuestro país avance de una forma más clara y decisiva en la solución de una Ley especial. Este proyecto de Ley ser fruto de un trabajo concertado entre el gobierno y todas las partes sociales más representativas.

Art. 3. ámbito de aplicación

La presente Ley se aplica a todas las empresas de entrega que usan plataformas digitales para dar servicio de entrega de comidas a domicilio mediante el uso de vehículos menores motorizados y no motorizados.

Art. 4. La naturaleza de la prestación de servicio

El Servicio de Reparto a Domicilio de Sustancias Alimenticias entre la empresa de plataforma digital y el usuario tiene naturaleza contractual. Rige la legislación laboral, respecto a los contratos.

Art. 4.1. (Propósito, materia y alcance).

Las disposiciones de la presente propuesta Legislativa establecerán niveles mínimos de protección para las personas que realicen actividades de llevar alimentos y mercancías en nombre de terceros, En los entornos urbanos, utilizando vehículos de dos, tres o cuatro ruedas como: bicicleta, scooter, automóvil y otros similares, equipados con monturas originales y/o mejoradas para conservar y transportar productos al cliente. A efectos a lo que se refiere el art. 1, se considera plataforma digital, al programa informático utilizados por el repartidor o por el cliente, independientemente del lugar donde se encuentren, pero necesarios para la fijación, entrega y ejecución del servicio.

Art. 4.2. (Formulario contractual e información).

Los contratos de trabajo individuales a que se refiere el Art. 1, se demostrarán por escrito y los trabajadores recibirán toda la información necesaria para la protección de sus intereses, derechos y seguridad.

La infracción de las disposiciones de la presente propuesta legislativa, se registrarán en base a la legislación laboral, en la que se evaluará como prueba de las condiciones efectivamente aplicadas a la relación laboral y de las lesiones conexas de los derechos previstos en el presente proyecto.

Art. 4.3. (Compensación).

Los convenios colectivos suscritos por las organizaciones sindicales y empresariales nacionales más representativas podrán especificar criterios para la determinación de la remuneración total, teniendo en cuenta la forma en que se obtienen los resultados y la organización del contratista.

Si los contratos mencionados en el artículo 4, no se firman, los trabajadores no pueden ser pagados sobre la base de las entregas y se garantizará a los propios trabajadores solo un salario mínimo por hora según lo acordado entre las partes. En cambio, si el trabajador ha firmado el contrato del convenio colectivo nacional, se les garantizará una compensación adicional de al menos el 10% por el trabajo realizado en horas de la noche, durante las vacaciones o en condiciones climáticas adversas.

Art. 4.4. (Prohibición de la discriminación).

A los trabajadores se aplicarán las normas contra la discriminación laboral, priorizando la protección de la libertad y la dignidad del trabajador, incluido el acceso a la plataforma.

Queda prohibida la exclusión de la plataforma y las reducciones de las oportunidades de empleo atribuibles a la no aceptación de la prestación.

Art. 4.5. (Protección de datos personales).

Los datos personales de los empleados que realizan servicios de entrega a domicilio a través de una plataforma digital son tratados de conformidad con lo establecido en la Ley 29733, la Ley de Protección de Datos Personales (LPDP) y su reglamento, aprobado por el Decreto Supremo 003-2013-JUS.

Art. 4.6. (Cobertura de seguro obligatorio contra accidentes de trabajo y enfermedades profesionales).

Los trabajadores mencionados en esta iniciativa legislativa están sujetos a la cobertura del seguro obligatorio contra accidentes de trabajo y enfermedades profesionales prevista en la Ley. A efectos del cálculo de la prima de seguro, el salario diario anual de un importe correspondiente a la medida del límite mínimo de salario diario vigente para todas las cotizaciones adeudadas en el ámbito de la seguridad social.

Art. 5. Partes intervinientes

En la relación contractual de la prestación de Servicio de Reparto de Sustancias Alimenticias, intervienen las siguientes partes:

a) Plataforma digital

- b) Usuario
- C) Repartidor o Rider

Art. 6. Condiciones de la prestación de servicio

Los riders o repartidores de Servicio de Reparto a Domicilio de Sustancias Alimenticias comprendidos en la presente Ley realizan la entrega de alimentos y mercancías a domicilio a través de las plataformas digitales, en las condiciones pactadas con el usuario, en caso de incumplimiento de estas condiciones, la plataforma digital ofrece al usuario una alternativa de solución compensando económicamente sin perjuicio de acciones administrativas civiles o penales que puedan interponer las partes y en caso de fuerza mayor o caso fortuito las partes quedan exentos de responsabilidades.

Art. 7. reparto de los productos

Los alimentos y mercancías se reparten a domicilio a través de los riders o repartidores que se movilizan en vehículos menores motorizados y no motorizados. El repartidor o Rider recibe una orden a través de una plataforma digital, para luego efectuar el recojo de alimentos y mercancías y entregar al usuario según los detalles como: Dirección del local de entrega, número de código producto, dirección de lugar de entrega.

Una vez entregado el producto el repartidor finaliza la entrega y el usuario manifiesta su conformidad o disconformidad. El repartidor o Rider de delivery tiene la responsabilidad de entregar el alimento y la mercancía según las características y condiciones establecidos con la empresa de la plataforma digital de delivery.

Art. 8. Control y supervisión

El Ministerio de Transportes y Comunicaciones, en coordinación con el gobierno regional y municipalidades provinciales y distritales, otorgan certificado de autorización a los riders que cuenten con vehículos menores motorizados y no motorizados para la entrega de alimentos y mercancías a domicilio a través de las plataformas digitales. SUNAFIL controla y vigila las condiciones de trabajo de los riders o repartidor de alimentos a domicilio y su cumplimiento del contrato de trabajo especificado en el presente contrato.

Art. 9. Incumplimiento y sanciones

Las plataformas digitales de delivery que incumplan con lo dispuesto en la presente Ley serán pasibles de las siguientes sanciones de acuerdo a los criterios de gradualidad que establece el reglamento de la presente Ley:

- a) Multa
- b) Suspensión temporal de la plataforma virtual
- c) Cierre definitivo de la empresa de la plataforma digital de delivery

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

ÚNICA. - Reglamentación

Dentro de los treinta (30) días posteriores a la publicación de la presente Ley en el Diario Oficial El Peruano el Poder Ejecutivo reglamenta la presente Ley.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA. - Adecuación

Las Empresas de las plataformas digitales de delivery que se encuentran dentro del ámbito de la presente Ley, dispondrán de un plazo de sesenta (60) días posteriores a su publicación del reglamento de la presente Ley para que formalicen el vínculo laboral de sus colaboradores.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La presente Ley se fundamenta en:

El reconocimiento de los derechos y obligaciones de los riders o repartidores de alimentos a domicilio, reconocidos en los últimos fallos de la Corte Suprema de Italia, España y el Juzgado de Trabajo de Chile y que son un punto de partida para determinar las consideraciones finales sobre la necesidad urgente de contar con una relación laboral que garantice a todos los trabajadores de este sector el salario mínimo.

El salario mínimo, en nuestra legislación laboral, es el salario por hora, diario o mensual más bajo que debe garantizarse a todo trabajador.

Por lo tanto, el salario mínimo permite incrementar o en todos los casos garantizar el nivel de vida de los repartidores o riders de delivery, reduciendo las desigualdades sociales y aumentando significativamente el bienestar laboral, con la consecuente disminución de la explotación de los trabajadores precarios o sin contrato, a menudo objeto de abusos por parte de las empresas.

Otro fundamento de la presente Ley de Riders, radica en los bajos ingresos económicos que perciben estos trabajadores prestando un servicio continuo y permanente, en algunos casos las 24 horas el día.

Asimismo, la presente iniciativa legal, tiene como sustento el Principio de Primacía de la Realidad, es decir, en la relación laboral entre la empresa de delivery y los riders o repartidores de alimentos a domicilio coexisten factores propios de una relación laboral, tales como la subordinación; trabajo por cuenta ajena, dirección inmediata o monitoreo constantemente mediante las plataformas digitales de los teléfonos móviles controlando el tiempo, desplazamiento, ubicación y sobre todo la programación de turnos de horario de los repartidores en base a un ranking y controlado por un algoritmo.

En suma, el modelo de trabajo impuesto por las empresas de delivery presupone de la existencia de una subordinación laboral, por cuanto además se promueve la puntuación de excelencia y de la penalización en base al comportamiento positivo o negativo del repartidor.

IMPACTO DE LA NORMA EN LA LEGISLACIÓN NACIONAL

El presente proyecto de Ley implica la incorporación de una nueva norma especial en la legislación nacional para regular los servicios de entrega a domicilio a través de plataformas digitales y mediante el uso de vehículos menores motorizados y no motorizados.

Esta propuesta legislativa se alinea Normas Internacionales del Trabajo (NIT) de la Organización Internacional del Trabajo, que son instrumentos legales, elaborados por los mandantes de la OIT (gobiernos, empleadores y trabajadores), que establecen principios y derechos básicos en el trabajo y también con nuestra Constitución Política del Perú en la medida que según lo dispone el artículo 23° de dicho cuerpo normativo “El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado (...) El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico (...)”.

Asimismo, esta Ley da cumplimiento a lo dispuesto por el artículo 58° de la Carta Magna que establece que el Estado orienta el desarrollo del país y actúa principalmente en las áreas de promoción del empleo, salud, educación, seguridad, servicios públicos e infraestructura.

Asimismo, es compatible con el artículo 65° nuestra Constitución Política que garantiza el derecho a ver sobre los bienes y servicios que se encuentran a su disposición en el mercado.

RELACIÓN CON EL ACUERDO NACIONAL

La presente iniciativa propuesta tiene concordancia y sustento con la siguiente política del Acuerdo Nacional:

Política 14: Acceso al empleo pleno, adecuado y Productivo.

Política 17: Afirmación del mercado libre.

Política 18: Búsqueda de la competitividad, productividad, formalización de la actividad económica

Decreto Supremo N.º 157-2020-PCM por el que se aprueba la Fase 4 de la reanudación de actividades económicas en el marco de la declaratoria de emergencia sanitaria nacional por la grave situación actual que afectan la vida del país a consecuencia del COVID-19

ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

La presente iniciativa de Ley, no genera costo alguno al erario público, en virtud de no requerir ninguna asignación o transferencia presupuestaria de parte del Estado. La reglamentación del mismo modo tampoco generará algún costo adicional.

Los costos que pueda ocasionar el otorgamiento de certificados de autorización a los riders o repartidores de alimentos a domicilio a través de las plataformas digitales y que cuenten con vehículos menores motorizados y no motorizados, serán incluidos dentro del presupuesto general del Ministerio de Transportes y Comunicaciones y del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

En relación al costo que origina el reparto de los productos a domicilio, éstos serán a cargo de las empresas de delivery en razón a que constituye parte del tráfico comercial con ventajas y ganancias competitivas exclusivamente para cada uno de ellos.

Es fundamental subrayar que, el beneficio de esta iniciativa legislativa se traducirá en la formalización laboral de los repartidores de alimentos, llamados riders, y al mismo tiempo generará aumento de ingresos económicos al erario público producto de la actividad de reparto de productos a domicilio por parte de la empresa de delivery, que a la fecha no tiene regulación específica.

Lima, 31 de junio de 2021.

CONTRATO DE TRABAJO DE LOS REPARTIDORES DE ALIMENTOS

Artículo 1: Funciones y deberes

- 1.1. El Empleado es contratado en el cargo repartidor,
- 1.2. Contiene una descripción detallada de la ubicación, deberes y responsabilidades que serán proporcionados al Empleado.

Artículo 2: Condiciones de empleo

- 2.1. La relación laboral, se rige de acuerdo al presente contrato e inicia desde la fecha de la firma y será a tiempo indeterminado
- 2.2. Con este Acuerdo, el Empleado declara y garantiza:
 - a) Estar legalmente autorizado para trabajar en Lima Perú y tener el permiso de trabajo valido

b) Contar con una licencia de conducir, válida para vehículos a motor

2.3. Si en cualquier momento, a solicitud del Empleador, pide al empleado probar la validez de los documentos y este no proporciona, la relacional laboral se extinguirá por caducidad de documentos

2.4. El primer mes de trabajo real constituye un período de prueba. Durante el período de prueba, el Empleador puede resolver el Contrato sin previo aviso.

Artículo 3: Horas de trabajo

3.1 El trabajo se realizará a tiempo parcial, y el empleado trabajará 20 horas a la semana, la misma que deberá comunicar al empleador las horas disponibles durante la semana. A falta de comunicación las horas serán divididos de la siguiente manera:

- martes, de 19:00 a 22:00
- miércoles, de 11:00 a 15:00
- jueves, de 19:00 a 22:00
- viernes, de 19:00 a 22:00
- sábado, de 11:00 a 15:00
- sábados, de 19:00 a 22:00

La modificación del horario laboral se llevará a cabo de conformidad con los requerimientos de oferta laboral.

3.2 El empleado realiza su trabajo por turnos. El turno abarca todos los días de la semana, comenzando el día lunes y terminando el día domingo, incluso por las tardes, horas punta y días festivo.

3.3 Cada semana el Empleado proporciona su disponibilidad horaria de acuerdo con el procedimiento previsto para la planificación de turnos. El Empleado se compromete a proporcionar la disponibilidad propia por un mínimo de 5 noches por semana, 5 sábados / domingos al mes y 5 días feriados al año. Además, el empleado debe garantizar la disponibilidad al menos equivalente al doble de horas previsto contractualmente en el artículo 3.1.

3.4. Según la disponibilidad proporcionada por Empleado, el empleador establece la hora de inicio y finalización del turno, así como la distribución de turnos y horas de trabajo en ciertos días de la semana. El empleador planea cambios de acuerdo con el procedimiento aplicable, considerando razonablemente intereses, deseos disponibilidad del Empleado. Los turnos serán comunicados por el Empleador sobre una base fijada semanalmente y se puede modificar con un preaviso anticipado.

3.5. Si resultara necesario por razones de necesidad laboral, el Empleado debe realizar trabajo adicional y extraordinario, en cumplimiento de las disposiciones y acuerdo de las partes. El empleador tiene la potestad de solicitar al Empleado que efectúe trabajo adicional hasta por 39 horas semanalmente, sin exceder el 50% del tiempo de trabajo semanal contractualmente acordado. El empleado no puede negarse a trabajar horas extras, solo en caso de necesidades familiares y de salud debidamente comprobadas o cuando hay formación profesional. Allí

3.6. El Empleador podrá, de vez en cuando, ofrecer los llamados "turnos abiertos" a través de la plataforma digital. El empleado es libre de aceptar cualquier "turno abierto" registrándose a través de la aplicación correspondiente y en cualquier momento.

3.7. Las Partes acuerdan la provisión de un "cláusula elástica", como se describe en Reglamento de la empresa y en el Acuerdo de partes.

Artículo 4: Retribución

4.1 En pleno Acuerdo con la plataforma digital, la remuneración bruta del empleado es de 6,50 SOLES.

4.2 Todas las horas extraordinarias, autorizados y aprobados, serán pagados de acuerdo con Reglamento de la empresa y el acuerdo de las partes, las mismas que se enviará por correo electrónico. Todas las horas extraordinarias tendrán que ser aprobados y autorizados antes de ser pagado.

4.3 El Empleado puede acceder de vez en cuando a un sistema de recompensas mediante el reconocimiento de un bono, a discreción del empleador. Los detalles sobre el sistema las recompensas estarán contenidas en un acuerdo muy separado.

4.4 La retribución del pago se calculará a partir del primer día y el último día de cada mes. El Empleador de la plataforma digital efectuará el pago mensualmente cada mes mediante transferencia a una cuenta corriente indicada por el empleado, pero antes se efectuará la deducción de impuestos legales y otros que la Ley exige. El pago se realizará a más tardar el decimoquinto día del mes siguiente

4.5 El Empleado que, por recomendación del Empleador of Work, usa su vehículo motorizado para la realización de la actividad laboral recibe una indemnización adicional, como lo requiere el Acuerdo entre las partes

Artículo 5: Seguridad y Seguro Social

5.1 El empleado goza de los beneficios de jubilación, seguro de social, maternidad, y otros derechos de acuerdo a las normas vigentes actuales. El empleado acepta que parte de su contribución sirve para aportar al sistema de pensiones actuales y/o futuros, las mismas que son retenidas de su salario bruto

5.2 El empleado está cubierto por un seguro de vida

Artículo 6: Vacaciones, ROL y permisos

6.1 El Empleado tiene derecho a las vacaciones previstas por el contrato civil, igual a 26 días al año. En caso de relación laboral a tiempo parcial, la Ley reconocerá el pago de las vacaciones en proporción al tiempo contractual. El derecho a vacaciones se reconoce a prorrata temporis en el año de inicio de la relación laboral y en el año de finalización.

6.2 Los días en que el Empleado desea tomar licencia debe ser solicitada en cumplimiento del procedimiento establecido en el presente contrato y están sujetos a la aprobación del Empleador.

6.3 De conformidad con las disposiciones del presente contrato, después de los 2 años de servicio continuo, los trabajadores o Riders acumulan permisos equivalentes al 30% de los esperado sobre una base anual.

Artículo 7: Enfermedad

7.1 El Empleado debe notificar al Empleador la Licencia laboral por enfermedad basada en procedimiento del presente contrato.

7.2. En caso de ausencia por enfermedad, se requiere que el empleado, proporcione la prueba de su ausencia presentando al empleador el certificado médico.

7.3 Ausencias no cubiertas por un certificado médico se considerarán ausencias injustificadas y puede ser impugnadas por el Empleador en el contexto de un procedimiento disciplinario.

Artículo 8: Herramientas de trabajo

8.1 El Empleado es consciente y acepta que se lleva a cabo el desarrollo laboral a través de la plataforma digital de un teléfono inteligente, "Aplicación..... ". Para ello, el Empleado proporcionará y usará su propio teléfono inteligente personal en el que acepta a partir del inicio del contrato instalar la "Aplicación " de forma gratuita.

8.2 Si se espera que el Empleado trabaje con un vehículo proporcionado por el Empleador, el trabajador utilizará el vehículo con el máximo cuidado, usando solo para los fines estipulados en el contrato y de acuerdo con las indicaciones del Empleador. La o El empleador garantiza que el vehículo esté apto para circulación.

8.3. Cuando el empleado usa su vehículo personal para realizar la actividad trabajo, el Empleado garantizará que el vehículo cumplirá con todos los requisitos establecidos por las leyes, reglamentos y normas de tránsito

8.4. El empleado cumplirá con todas las normas y reglas de tránsito vehicular y siempre conducirá el vehículo de forma responsable y segura. La o El empleado también recibirá indicaciones claras y precisas para prevenir accidentes y lesiones. El trabajador desarrollara un curso de formación para la prevención y protección del trabajó.

8.5 Cualquier multa por infracción del tránsito vehicular, será a cargo exclusivamente del Empleado. Mediante este contrato, el trabajador se compromete a pagar cualquier transgresión o violación a las normas de tránsito. Incluso el empleador puede deducir de su salario

Artículo 9: Terminación de la relación laboral

9.1. Durante el período de prueba, que comprende 01 mes, cada uno de las partes pueden rescindir el contrato libremente y sin previo aviso o indemnización sustitutiva del mismo, así como sin la obligación de alguna motivación.

9.2. Después del período de prueba, que será el Empleado puede rescindir el contrato en cualquier momento respetando el plazo de preaviso de acuerdo a la Ley de Productividad y Competitividad Laboral

9.3. Al final del período de prueba, el Empleador puede anular de este Contrato de trabajo de acuerdo a normas vigentes

9.4 En caso de extinción del vínculo laboral, independientemente del motivo, el Empleado debe sin demora:

entregar al Empleador todas herramientas de trabajo, entregados inicialmente al trabajador.

Restituir al empleador cualquier otro objeto de su propiedad.

Artículo 10: Varios

10.1 Deber de diligencia y lealtad. El empleado, seguirá las instrucciones, procedimientos y políticas del empleador. El empleado siempre actuará en el interés de la empresa, teniendo siempre una actitud respetuosa y amistosa hacia los clientes, restauradores asociados y otros usuarios de la vía. El empleado tratará a sus colegas con dignidad y respeto sin discriminar, acosar o utilizar cualquier forma de violencia contra los compañeros.

10.2. Otros usos. El Empleado se compromete a no realizar ninguna actividad laboral ni prestar cualquier servicio a otras empresas o un tercero en horario laboral. El empleado también debe abstenerse de motivar a los demás empleados o colaboradores para evadir tales prohibiciones.

10.3 Propiedad intelectual. Todos los documentos, proyectos, fotografías, notas, inventos, etc. desarrollados por el empleador durante la relación laboral constituyen de propiedad absoluta del Empleador. Su distribución, uso directo o indirecto de tales documentos está estrictamente prohibido, a menos que el empleador no consienta mediante autorización escrito.

10.4 Confidencialidad. Durante la relación laboral, el empleado está llamado a mantener la confidencialidad de toda la información recibida, tampoco puede usar, divulgar o publicar. El empleador puede hacer valer cualquier reclamo contra el Empleado con el propósito de poner fin a su conducta. La violación de este contrato constituye una conducta ilícita que puede ser perseguida de acuerdo a Ley.

Artículo 11: Disposiciones finales

11.1 Este Acuerdo emplaza a respetar el presente contrato celebrado en forma verbal o escrito entre las Partes en relación con la relación laboral.

11.2 La relación laboral también está sujeta a términos y condiciones adicionales (expresos e implícitos), las mismas que contienen las políticas de la empresa (plataforma digital).

11.4 Cualquier cambio a las disposiciones del presente contrato será efectivo y válido solo cuando será redactado por escrito y firmado por las Partes o por sus representantes debidamente autorizado.

11.6 Este Acuerdo se complementa con la legislación laboral y las leyes vigentes en el territorio peruano.

.....

Firma del empleador

.....

Firma del Empleado

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1 Conclusiones

- En esta Tesis de Investigación se determinó las características propias de una relación laboral de protección y seguridad jurídica de los riders de delivery o repartidor de alimentos a través de las plataformas digitales porque existió manifestaciones o elementos fácticos determinantes de dependencia y subordinación.
- En la presente investigación se describió la ausencia de protección laboral de los riders de delivery por parte de las plataformas digitales, pues, estos trabajadores vienen prestando servicios sin las protecciones laborales y condiciones de trabajo exigidas por el marco legal laboral, ya que, las empresas continúan tratándolos como trabajadores por cuenta propia.
- En esta tesis se analizó en qué medida la seguridad jurídica de los riders de delivery que prestan servicios para las empresas digitales dentro de la actividad denominada "nueva economía" o "economía colaborativa" otorga garantía y certeza de los derechos a los repartidores de alimentos a domicilio que usan las plataformas digitales para el desarrollo de sus actividades laborales. El interés sobre la calificación jurídica de las relaciones de trabajo que se desarrollan en el entorno de las plataformas digitales, se ha sustentado sobre la base de tres sentencias internacionales; 01 sentencia de la Corte Suprema de España, 01 sentencia de la Corte de Casación de Italia y 01 sentencia del Juzgado laboral de Chile; todas ellas expresan la existencia del vínculo laboral entre el rider y la empresa digital, determinado que este último siempre ha encubierto la subordinación efectiva en que se desarrolló la relación, evitando el proteccionismo en el derecho del trabajo.
- En esta Tesis de investigación se ha propuesto la formalización del vínculo laboral entre la empresa digital y el repartidor, también conocidos como riders, a través de la forma de contratación del personal por cuenta ajena, teniendo como base una norma laboral nacional

y un contrato colectivo nacional que genere seguridad y protección jurídica de los trabajadores.

- En esta tesis también se ha formulado como aporte práctico una propuesta que contiene un proyecto de ley llamado “Proyecto de ley riders”, basado en una ley justa, consensuada y humanista y un modelo de contrato laboral adecuado, en la que se establecen la formalización, tutela y garantía de los derechos de los riders o repartidores de alimentos a domicilio.

4.2 Recomendaciones

- Se recomienda al Estado, aprobar cuanto antes un marco regulatorio laboral, que reconozca los derechos y coberturas de los repartidores de alimentos, llamados riders, que ejecutan trabajos controlados a través de plataformas digitales. Este esfuerzo normativo debe comportar el respeto por las condiciones mínimas de trabajo y lo más importante, que estos trabajadores tengan derechos sociales, más aún si se tiene en cuenta que los riesgos a los que están expuestos diariamente estos colaboradores son inminentes.
- El avance de las nuevas tecnologías digitales en el rubro laboral advierte cambios sustanciales en la protección de los derechos laborales, en tal virtud, recomiendo al legislador revisar los conceptos de subordinación y la flexibilización dentro de la gig economy (economía colaborativa)
- Se recomienda al Estado, abrir una mesa de diálogo entre las partes sociales, es decir, entre trabajadores, representantes de empresas digitales, gobierno, asociaciones de restaurantes, etc., para deliberar cuestiones que protejan y defiendan los derechos laborales de los riders o trabajadores de delivery que usan las plataformas digitales para entregar productos a domicilio.
- Por otra parte, se recomienda a las Empresas digitales, ofrecer una remuneración justa y decente, proteger contra la discriminación laboral, reconocer los derechos a la salud y la

seguridad, reconocer la libertad de organización sindical de los riders delivery o repartidores de alimentos a domicilio.

- Finalmente, se recomienda al Estado, aprobar la propuesta de Proyecto de Ley establecida en esta investigación, con la finalidad es dar protección a los trabajadores llamados riders y regular la relación trabajo por cuenta ajena en el ámbito de las plataformas digitales de reparto, ya que la informalidad laboral aumenta la precariedad, mata la dignidad de las personas y limita el desarrollo de un país.

REFERENCIAS:

- Albarracin, M., Orr, J., & Vila, A. (2018). *Servicio Delivery de comida casera para adultos mayores*. Lima.
- Alzamora Gutiérrez, A. G., & Céspedes Olazo, G. (2019). *Factores que influyen en la decisión de compra de comida a través de plataformas online de los consumidores limeños entre 18 y 35 años*. Lima.
- Barbagelata, H. H. (1995). *El particularismo del Derecho del Trabajo*. Montevideo: FCU.
- Belmont, I. (1974). *Principios éticos y directrices para la protección de los sujetos humanos de investigación Comisión nacional para la protección de los sujetos humanos de investigación biomédicas y del comportamiento*. USA.
- Blancas Bustamante, C. (2011). *La cláusula de Estado Social en la Constitución. Análisis de los derechos fundamentales laborales*. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Blancas, Bustamante C. (2016). *Derechos fundamentales de la persona y relación de trabajo*. Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP).
- Bonilla Montenegro, M., Díaz Carrillo, T., & Pinzón Zamora, K. (2020). *Rappitenderos, sus condiciones laborales y redes de apoyo en medios masivos*. Colombia: Pontificia Universidad Javeriana.
- Boza Pro, G. (2011). *Lecciones del Derecho del Trabajo*. Lima: Fondo Editorial de la Universidad Católica del Perú.
- Camerlinck, G. H. y Lyon-Caén, G. (1974), *Derecho del trabajo*, trad. Juan M. Ramírez, Madrid, Aguilar, p. 370.
- Canessa, M. Á. (2008). Los derechos humanos laborales: el núcleo duro de derechos (core rights) y el “ius cogens” laboral. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, 72, 111-151.
- Černušáková, B., & Perolini, M. (2021). *Las plataformas digitales se equivocan: no tenemos que elegir entre flexibilidad y derechos laborales*. Amnistía Internacional.
- Collins, Hugh (1989): “*Labour Law is a Vocation*”, in *Law Quarterly Review* (105 Jul.), pp. 468-484.
- Collins, Hugh (2010): *Employment Law* (New York, Oxford University Press, 2ª edición), p. 265.

- Colmenares, B. A. N. (2011). Los derechos laborales inespecíficos. Enfoque en el Derecho Venezolano. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 13, 57-86.
- Correa, R., & Figueroa, B. (2019). *Plan de Negocios: servicio delivery por conveniencia 2go*. Piura.
- Creswell. (2018). *Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixta*. En R. Hernández Sampiere, *Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixta* (pág. 612). México: Universidad de Celaya.
- Creswell. (2018). *Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixta*. En R.
- Cuesta, M. (2012). *Introducción al Muestreo*. España: Universidad de Oviedo.
- Dagnino. (2015). *Relaciones laborales y derecho del empleo*. España: Revista Internacional y comparada.
- De la Villa (2003) p. 10. *En Brasil también se habla de principio protector*, Sússekind (2005) p. 54.
- De Stefano, V. (2016). The rise of the «just-in-time workforce»: On-demand work, crowdwork and labour protection in the «gig-economy». International Labour Organization (ILO), Geneva. Retrieved Septiembre 13, 2020, from https://www.onlabor.org/wp-content/uploads/2016/05/wcms_443267.pdf
- Deakin, Simon y Morris, Gillian S. (2009): *Labour Law* (Portland, Hart Publishing, 5ª edición), p. 1094.
- Del libro: *Investigación de Mercados*, de Trespalacios Gutiérrez Juan, Vázquez Casielles Rodolfo y Bello Acebrón Laurentino, International Thomson Editores, 2005, Pág. 96
- Domingo, R. (2019). *El trabajo de la plataforma digital de reparto*. Madrid: Servicios de estudios de la confederación de la Unión General de Trabajadores (UTP).
- El Estado Peruano según la jurisprudencia del Tribunal Constitucional (2006) Fondo Editorial PUCP. Lima. Perú, p. 79
- El Estado Peruano según la jurisprudencia del Tribunal Constitucional. Fondo Editorial PUCP. Lima. Perú. 2006. Página 79. *El trabajo en las plataformas digitales* de. (s.f.).
- Ermida Uriarte, Óscar (2011): “*Crítica de la Libertad Sindical*”, en *Revista Derecho Laboral* (Tomo LIV, Nº 242, abril-junio 2011), pp. 225-253
- Ermida, U. O. (2010). *Derechos humanos laborales en el derecho positivo uruguayo*. Uruguay. Consultado el 28 de diciembre de 2014. Disponible en <http://www.fder.edu.uy/>
- Eurofound. (2018). *Employment and workin conditions of selected types of platform work*. Luxemburg: Publications Office of the European Union.

- Ferro Delgado, V. (2004). El principio de irrenunciabilidad en la interpretación Constitucional. En *Los principios de Derecho del trabajo en el Derecho peruano* (pág. 111).
- Florencio, R. C. (09 de octubre de 2018). Jurídica. *La Seguridad Jurídica y la Constitución Pública, Garantías a la ciudadanía*, p. 2.
- García González. (2019) *Trascendencia jurídico-laboral de la economía colaborativa: cuestiones controvertidas y propuestas de resolución*. En Propuestas de regulación de las plataformas de Economía colaborativa: perspectivas generales y sectoriales. Parte II, Capítulo II. Directores Antonio Ortiz Vallejo, Gemma Rubio Gimeno. Cizur menor: Aranzadi Thomson Reuters. 1ªed., enero 2019
- García Manrique, R. (2012). *El valor de la seguridad jurídica*. Madrid: Iustel.
- García Máynez, E. (2005). Filosofía del Derecho. Editorial Porrúa.
- Ginès i Fabrellas, A. (2016). Crowdsourcing sites y nuevas formas de trabajo. El caso de Amazon Mechanical Turk. *Revista Derecho Social y Empresa*, 6, 1-20.
- Gustav Radbruch, citado por Lino Rodríguez Arias Bustamante, *Ciencia y filosofía del derecho* (Buenos Aires: Depalma, 1961), 340.
- Heller, H. (1961). *Teoría del Estado*. México: Cuarta Edición, trad. por Luis Tobio.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2010). *Metodología de la investigación* (Quinta ed.). México: McGraw-Hill.
- Hugo Preciado Domènech, C.H. Magistrado de la Sala de lo Social del T.S.J. de Cataluña. *Economía colaborativa*. Blog de la Comisión de lo Social de Juezas y Jueces para la Democracia. Pág.15
- Javillier, J. (1996). *Droit du Travail*. París: 5ª edición, París, L.G.D.J.
- Jean, P. (2006). *Derecho al trabajo*. París: Editions Dalloz.
- Kerlinger, F. y Lee, H. (2002). *Investigación del comportamiento: Métodos de Investigación en Ciencias Sociales*. México: McGraw Hill Interamericana.
- Kresalja Rosselló, Baldo y César Ochoa Cardich. “Derecho Constitucional Económico”. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú. 2009. p. 298
- Lillo Arzola, A. (2017). Principio De Continuidad De La Relación Laboral. *Nostrasnoches-Solucion de Gestion*.
- López Bolaguer, M. (2018). *Trabajo en plataformas digitales en España: Primeras sentencias y primeras discrepancias*. Universidad de Valencia.
- Luis Recasens Siches, *Filosofía del derecho* (México: Porrúa, 1998), 220-221

- Medina Martínez, N. F. (2014). Las variables complejas en investigaciones pedagógicas. *Revista Apuntes Universitarios*, 5(2), 9 – 18. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5198870.pdf>
- Meyer, Nadège (2006): *L'Ordre Public en Droit du Travail* (París, L.G.D.J.), p. 375.
- Miguel Carbobell (2002), Estado de derecho, Concepto, fundamentos y democratización en América Latina, México, Siglo XXI, ITAM, UNAM, pp. 61 y ss.
- National Institutes of Health (NIH). Enhancing reproducibility through rigor and transparency [online]. NOT-OD-15-103. 2015 [viewed 05 January 2021]. Recuperado de: <https://grants.nih.gov/grants/guide/notice-files/NOT-OD-15-103.html>
- Neves Mujica, J. (2001). *Libertad de Trabajo, Derecho al trabajo y derecho de estabilidad del trabajo*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Neves Mujica, Javier. (2007) “*Introducción al Derecho Laboral*”. Segunda edición. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú. p. 11.
- ONU (Organización de las Naciones Unidas) (1948). Declaración universal de los derechos humanos. París: Asamblea General de las Naciones Unidas.
- Ottaviano, J., O’Farrell, J., & Maito, M. (2019). Organización sindical de trabajadores de plataformas digitales y criterios para el diseño de políticas públicas. Friedrich Ebert Stiftung, 7.
- Peces Barba, G. (1990). *La seguridad jurídica desde la filosofía del derecho*. Madrid: Facultad de Derecho de la Universidad Complutense.
- Pélissier, Jean, Supiot, Alain y Jeammaud, Antoine (2008): *Droit du Travail* (París, Dalloz, 24^a edición), p. 1516
- Persiani M. , & Proia G. (2007). *La nuova disciplina del welfare*. Italia.
- Perú, P. U. (2019). Casos repartidores: "El centro del problema radica en una falta de regulación en aspectos fundamentales. Instituto de Democracia y Derechos Humanos.
- Pinto Molino María (1991), análisis documental, fundamentos y procedimientos, Madrid, Edema. p. 61.
- Poquet Catalá, R. (2019). Zonas grises de los riders de la economía colaborativa. Valencia: Universidad de Valencia.
- Quiñonez Infante, Sergio. *La libertad de trabajo. Vigencia de un principio y derecho fundamental en el Perú*. Colección Derecho PUCP. Monografías, 3, Palestra, Lima, 2007, p. 68.
- Ramírez Mendoza, T. (2020). *La digitalización del empleo bajo las nuevas formas de organización empresarial, on-demand economy, y su impacto en la determinación de*

- la existencia de una relación trabajo: el caso particular de los repartidores de plataformas digitales.* Lima.
- Rapp, L. (2019). *El Trabajo de las plataformas digitales: Estudio del caso Uber.* Valladolid.
- Reyes Vera, R. (2016). Los derechos humanos y la seguridad jurídica. Colaboración jurídica, 37. Recuperado de <https://revistas-colaboracion.juridicas.unam.mx/index.php/derechos-humanos-emx/article/view/23177/20706> [Links]
- Reyes, D. (2020). Prueba de regalos con plataformas digitales. *Semana Económica.*
- Ríos, J. (2018). *Efectividad de una aplicación móvil en el proceso de delivery de productos en una Pyme que comercializa productos naturales.* Lima.
- Sánchez Ocaña, J. M. (2020). *Crónica del trabajo de los Riders durante el estado de alarma.* Valencia: Las Naves.
- Seghezzi, F. (2017). *La nuova grande trasformazione.* Italia: ADAPT University Press.
- Scully-Russ, E., & Torraco, R. (2020). The Changing Nature and Organization of Work: An Integrative Review of the Literature. *SAGE*, 19(1) , 66–93. doi:10.1177/1534484319886394
- Sempere, A.V., Cano, & Charro, P., Mazzucconi, C.(2205). *Políticas Sociolaborales*, 3ª ed., Barcelona: Tecnos.
- Srnicek, N. (2017): *Platform Capitalism*, Cambridge, Polity, p. 48. [Ed. esp. (2018): *Capitalismo de plataforma*, Buenos Aires, Caja Negra]
- Todoí Signes, A. (2015). El impacto de la Uber Economy en las relaciones laborales: los efectos de las plataformas virtuales en el contrato de trabajo. *IUSLabor*, 3, 1-25.
- Toyama Miyagusuku. Jorge. *La Constitución comentada.* Tomo I. Gaceta Jurídica. Lima, 2013, p. 708.
- Valdés, Fernando. (2004). Los derechos fundamentales de la persona del trabajador. En A. U. Social, Libro de Informes Generales XVII Congreso Mundial de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Montevideo, Uruguay: Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
- Vidal, M. (2019). *Análisis de la responsabilidad de los servicios de delivery de comida por aplicativos móviles, en la ciudad de Lima Metropolitana, en el año 2019.* Lima.
- Villavicencio, M. (11 de 11 de 2019). *Caso repartidor: "El centro del problema radica en una falta de regulación en aspectos fundamentales.* (I. d. Perú, Entrevistador)
- Violato, F. (2019). *La Cualificación de "Riders": El Caso Foodora entre pasado presente y futuro.* Padua.

- Walker Errázuriz, Francisco y Pablo Arellano Ortiz (2016). Derecho de las relaciones laborales. T. 1, Derecho individual del trabajo. Santiago: Librotecnia.
- Zarate, I. (2003). *Valores, civismo familia y sociedad*. Guanajuato, México: San Martín Domínguez Editores S.C.
- Zárate Benitez. (2001) La formación de valores y actitudes en la educación superior. En A. Hirsch (coord.). Educación y valores. Tomo II, México: Gernika.

ANEXOS:

ANEXO 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

VARIABLES	PROBLEMA	HIPOTESIS	OBJETIVOS
<p>INDEPENDIENTE</p> <p>Protección laboral</p>			<p>GENERAL:</p> <p>Determinar las características laborales de protección laboral y seguridad jurídica de los raiders de delivery a través de las plataformas digitales.</p>
<p>DEPENDIENTE</p> <p>Seguridad jurídica</p>	<p>¿Existe relación entre protección laboral y seguridad jurídica de los raiders de delivery a través de las plataformas virtuales en la ciudad de Lima?</p>	<p>Si existe protección laboral entonces se origina seguridad jurídica de los raiders de delivery a través de las plataformas digitales.</p>	<p>ESPECÍFICO:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Describir la ausencia de protección laboral de los raiders de delivery a través de las plataformas digitales - Analizar en qué medida la seguridad jurídica incide en la protección laboral de los raiders de delivery a través de las plataformas digitales - Proponer un Proyecto de Ley para regular la Protección laboral de los Raiders de Delivery a través de las Plataformas Digitales

ANEXO 02: CUESTIONARIO



CUESTIONARIO APLICADO A ABOGADOS LABORALISTAS Y A RIDERS O REPARTIDORES DE ALIMENTOS A DOMICILIO QUE USAN PLATAFORMAS DIGITALES EN LA CIUDAD DE LIMA

PROTECCIÓN LABORAL DE TRABAJADORES DE DELIVERY EN LA LEGISLACIÓN LABORAL PERUANA

Estimado (a): Se le solicita su valiosa colaboración para que marque con un aspa el casillero que crea conveniente de acuerdo a su criterio y experiencia profesional, puesto que, mediante esta técnica de recolección de datos, se podrá obtener la información que posteriormente será analizada e incorporada a la investigación con el título descrito líneas arriba.

NOTA: Para cada pregunta se considera la escala de 1 a 5 donde:

1	2	3	4	5
TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO, NI EN DESACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO

ÍTEMS	TD	D	NO	A	TA
1.- ¿Cree usted que los trabajadores de delivery o repartidores de alimentos a domicilio (riders) conocen sus derechos laborales contemplados en la Legislación Peruana?					
2.- ¿Cree usted que el contrato firmado con Glovo, Uber Eats, Rappi, reconocen los derechos laborales de los repartidores de alimentos a domicilio?					
3.- ¿Crees usted que el pago a destajo que ofrecen las empresas de Glovo, Uber Eats y Rappi son establecidos de acuerdo a nuestra legislación laboral?					
4.- ¿Cree usted que existen normas vigentes sobre la protección y/o tutela de los derechos de los riders o repartidores de alimentos a domicilio en nuestro país?					

5.- ¿Cree usted que los derechos de los trabajadores en la legislación peruana son otorgados igualmente a los repartidores de alimentos a domicilio?					
6.- ¿Considera usted que los beneficios sociales, llámese CTS., vacaciones, gratificación por fiestas patrias y navidad, seguro social, etc. deben ser también otorgados a los riders de delivery?					
7.- ¿Cree usted que el Estado protege de manera adecuada los derechos de los repartidores de comida a domicilio (riders) en la Legislación Peruana?					
8.- ¿Considera que la Legislación Peruana contempla derechos laborales de los riders de acuerdo a la realidad actual del país?					
9.- ¿Conoce usted de instituciones que promocionan y protegen los derechos de los riders o repartidores de alimentos a domicilio?					
10.- ¿Cree usted que el Estado promueve los derechos de los repartidores de comida a domicilio a través de la publicidad?					
11.- ¿Cree usted que el Estado supervisa el cumplimiento de los derechos laborales de los riders de delivery?					
12.- ¿Conoce usted las instituciones que velan por el cumplimiento de los derechos laborales de los repartidores de comida?					
13.- ¿Cree usted que las instituciones encargadas de la fiscalización para el cumplimiento de los derechos del trabajador cumplen adecuadamente sus funciones?					
14.- ¿Considera usted que los riders o repartidores de alimentos a domicilio deberían formar un sindicato de trabajadores?					
15.- ¿Cree usted que el Estado y las empresas de delivery que usan plataformas digitales (Globo, Uber Eats, Rappi) deben hacer acuerdos para formalizar los contratos de los riders?					

ANEXO 03: FICHA DE VALIDACIÓN



1. NOMBRE DEL JUEZ		
2.	PROFESIÓN	
	ESPECIALIDAD	
	GRADO ACADÉMICO	
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	
	CARGO	
<p>TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:</p> <p>PROTECCIÓN LABORAL Y SEGURIDAD JURÍDICA DE LOS RIDERS DE DELIVERY A TRAVÉS DE LAS PLATAFORMAS DIGITALES EN LA CIUDAD DE LIMA</p>		
3. DATOS DEL TESISISTA		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	HERBER WARTHON LOPINTA
3.2	ESCUELA PROFESIONAL	DE DERECHO
4. INSTRUMENTO EVALUADO		1. Entrevista () 2. Cuestionario (X) 3. Lista de Cotejo () 4. Diario de campo ()
5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO		<p><u>GENERAL:</u></p> <p>Validar el cuestionario que será aplicado a abogados laboristas y a riders y/o repartidores de alimentos a domicilio que usan plataformas digitales en la ciudad de lima</p> <p><u>ESPECÍFICOS:</u></p>

	<p>-Describir el nivel de protección laboral de los riders de delivery a través de las plataformas digitales</p> <p>-Analizar en qué medida la seguridad jurídica incide en la protección laboral de los riders de delivery a través de las plataformas digitales</p> <p>-Proponer un marco normativo especial para generar protección social y seguridad jurídica de los riders de delivery a través de las plataformas digitales</p>
--	--

A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que usted los evalúe marcando con un aspa (x) en “A” si está de ACUERDO o en “D” si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS

N°	6. DETALLE DE LOS ÍTEMS DEL INSTRUMENTO	ALTERNATIVAS
01	<p>¿Cree usted que los trabajadores de delivery o repartidores de alimentos a domicilio (riders) conocen sus derechos laborales contemplados en la Legislación Peruana?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A () D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
02	<p>¿Cree usted que el contrato firmado con Glovo, Uber Eats, Rappi, reconocen los derechos laborales de los repartidores de alimentos a domicilio?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A () D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
03	<p>¿Crees usted que el pago a destajo que ofrecen las empresas de Glovo, Uber Eats y Rappi son establecidos de acuerdo a nuestra legislación laboral?</p>	<p>A () D ()</p>

	1- Totalmente en desacuerdo 2- En desacuerdo 3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4- De acuerdo 5- Totalmente de acuerdo	SUGERENCIAS:
04	¿Cree usted que existen normas vigentes sobre la protección y/o tutela de los derechos de los riders o repartidores de alimentos a domicilio en nuestro país? 1- Totalmente en desacuerdo 2- En desacuerdo 3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4- De acuerdo 5- Totalmente de acuerdo	A () D () SUGERENCIAS:
05	¿Cree usted que los derechos de los trabajadores en la legislación peruana son otorgados igualmente a los repartidores de alimentos a domicilio?? 1- Totalmente en desacuerdo 2- En desacuerdo 3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4- De acuerdo 5- Totalmente de acuerdo	A () D () SUGERENCIAS:
06	¿Considera usted que los beneficios sociales, llámese CTS., vacaciones, gratificación por fiestas patrias y navidad, seguro social, etc. deben ser también otorgados a los riders de delivery? 1- Totalmente en desacuerdo 2- En desacuerdo 3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4- De acuerdo 5- Totalmente de acuerdo	A () D () SUGERENCIAS:
07	¿Cree usted que el Estado protege de manera adecuada los derechos de los repartidores de comida a domicilio (riders) en la Legislación Peruana? 1- Totalmente en desacuerdo	A () D ()

	<p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
08	<p>¿Considera que la Legislación Peruana contempla derechos laborales de los riders de acuerdo a la realidad actual del país?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A () D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
09	<p>¿Conoce usted de instituciones que promocionan y protegen los derechos de los riders o repartidores de alimentos a domicilio?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A () D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
10	<p>¿Cree usted que el Estado promueve los derechos de los repartidores de comida a domicilio a través de la publicidad?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A () D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
11	<p>¿Cree usted que el Estado supervisa el cumplimiento de los derechos laborales de los riders de delivery?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p>	<p>A () D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>

	5- Totalmente de acuerdo
12	<p>¿Conoce usted las instituciones que velan por el cumplimiento de los derechos laborales de los repartidores de comida?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A () D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
13	<p>¿Cree usted que las instituciones encargadas de la fiscalización para el cumplimiento de los derechos del trabajador cumplen adecuadamente sus funciones?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A () D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
14	<p>¿Considera usted que los riders o repartidores de alimentos a domicilio deberían formar un sindicato de trabajadores?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A () D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
15	<p>¿Cree usted que el Estado y las empresas de delivery que usan plataformas digitales (Globo, Uber Eats, Rappi) deben hacer acuerdos para formalizar los contratos de los riders?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p>	<p>A () D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>

	4- De acuerdo 5- Totalmente de acuerdo
--	---	----------------

PROMEDIO OBTENIDO:	A () D ()
---------------------------	-------------------

7.COMENTARIOS GENERALES

8. OBSERVACIONES:



MARILYN ALARCON AGREDA
 ABOGADA
 I.C.A.L. N° 5467

Abogada

ANEXO 04: CUESTIONARIO ONLINE

**Encuestas para Páginas**
"PROTECCION LABORAL Y SEGURIDAD JURIDICA DE LOS RAIDERS , MEDIANTE EL USO DE LAS PLATAFORMAS DIGITALES EN LA CIUDAD DE LIMA"


Configuración Preguntas Previsualizar Publicar Resultados

Así aparecerá su encuesta en la pestaña de la página y en dispositivos móviles. Puede personalizar el diseño y la vista previa.

Diseño

Título de la encuesta:
 Mostrar el título

Botón Enviar:

Color de realce:

Estilo de fuente:

Diseño de las preguntas:
 En la misma página Una por página

Vista de compu Vista de móvil

"PROTECCION LABORAL Y SEGURIDAD JURIDICA DE LOS RAIDERS , MEDIANTE EL USO DE LAS PLATAFORMAS DIGITALES EN LA CIUDAD DE LIMA"

Estimado(a) participante:

Solicito su colaboración para responder este cuestionario de manera voluntaria para mi investigación lo cual mide la "Situación laboral de los riders o repartidores de comida a domicilio en la ciudad de Lima"

Asimismo, todas sus respuestas son anónimas y en total confidencialidad.

Agradezco mucho por su participación y tiempo.

Atte. Herber Warthon L.

Estudiante de la carrera de Derecho de la Universidad Señor de Sipán

¿Eres un repartidor de alimentos a domicilio que usa la plataforma GLOVO, RAPPI, UBER EATS ?

SI

NO

* 1.- ¿Cree usted que los trabajadores de delivery o repartidores de alimentos a domicilio (raiders) conocen sus derechos laborales contemplados en la Legislación Peruana?

SI

NO

2.- ¿Cree usted que el contrato firmado con Glovo, Uber Eats, Rappi, reconocen los derechos laborales de los repartidores de alimentos a domicilio?

TOTALMENTE EN DESACUERDO

EN DESACUERDO

NO OPINA

DE ACUERDO

TOTALMENTE DE ACUERDO

3.- ¿Crees usted que el pago a destajo que ofrecen las empresas de Glovo, Uber Eats y Rappi son establecidos de acuerdo a nuestra legislación laboral?

TOTALMENTE EN DESACUERDO

EN DESACUERDO

NO OPINA

DE ACUERDO

TOTALMENTE DE ACUERDO

4.- ¿Cree usted que existen normas vigentes sobre la protección y/o tutela de los derechos de los raiders o repartidores de alimentos a domicilio en nuestro país?

TOTALMENTE EN DESACUERDO

EN DESACUERDO

- NO OPINA
- DE ACUERDO
- TOTALMENTE DE ACUERDO

5.- ¿Cree usted que los derechos de los trabajadores en la legislación peruana son otorgados igualmente a los repartidores de alimentos a domicilio?

- TOTALMENTE EN DESACUERDO
- EN DESACUERDO
- NO OPINA
- DE ACUERDO
- TOTALMENTE DE ACUERDO

6.- ¿Considera usted que los beneficios sociales, llámese CTS., vacaciones, gratificación por fiestas patrias y navidad, seguro social, etc. deben ser también otorgados a los raiders de delivery?

- TOTALMENTE EN DESACUERDO
- EN DESACUERDO
- NO OPINA
- DE ACUERDO
- TOTALMENTE DE ACUERDO

7.- ¿Cree usted que el Estado protege de manera adecuada los derechos de los repartidores de comida a domicilio (raidere) en la Legislación Peruana?

- TOTALMENTE EN DESACUERDO
- EN DESACUERDO
- NO OPINA
- DE ACUERDO
- TOTALMENTE DE ACUERDO

8.- ¿Considera que la Legislación Peruana contempla derechos laborales de los raidere de acuerdo a la realidad actual del país?

- TOTALMENTE EN DESACUERDO
- EN DESACUERDO
- NO OPINA
- DE ACUERDO
- TOTALMENTE DE ACUERDO

9.- ¿Conoce usted de instituciones que promocionan y protegen los derechos de los raidere o repartidores de alimentos a domicilio?

- TOTALMENTE EN DESACUERDO
- EN DESACUERDO
- NO OPINA
- DE ACUERDO
- TOTALMENTE DE ACUERDO

10.- ¿Cree usted que el estado promueve los derechos de los repartidores de comida a domicilio a través de la publicidad?

TOTALMENTE EN DESACUERDO

EN DESACUERDO

NO OPINA

DE ACUERDO

TOTALMENTE DE ACUERDO

11.- ¿Cree usted que el Estado supervisa el cumplimiento de los derechos laborales de los raiders de delivery?

TOTALMENTE EN DESACUERDO

EN DESACUERDO

NO OPINA

DE ACUERDO

TOTALMENTE DE ACUERDO

12.- ¿Conoce usted las instituciones que velan por el cumplimiento de los derechos laborales de los repartidores de comida?

TOTALMENTE EN DESACUERDO

EN DESACUERDO

NO OPINA

DE ACUERDO

TOTALMENTE DE ACUERDO

13.- ¿Cree usted que las instituciones encargadas de la fiscalización para el cumplimiento de los derechos del trabajador cumplen adecuadamente sus funciones?

TOTALMENTE EN DESACUERDO

EN DESACUERDO

NO OPINA

DE ACUERDO

TOTALMENTE DE ACUERDO

14.- ¿Considera usted que los raiders o repartidores de alimentos a domicilio deberían formar un sindicato de trabajadores?

TOTALMENTE EN DESACUERDO

EN DESACUERDO

NO OPINA

DE ACUERDO

TOTALMENTE DE ACUERDO

15.- ¿Cree usted que el Estado y las empresas de delivery que usan plataformas digitales (Globo, Uber Eats, Rappi) deben hacer acuerdos para formalizar los contratos de los raiders?

TOTALMENTE EN DESACUERDO

EN DESACUERDO

NO OPINA

DE ACUERDO

TOTALMENTE DE ACUERDO

Enviar

Generado por Encuestas para Páginas
Esta encuesta no es administrada ni patrocinada por Facebook. La información que nos brinde solamente se usará para propósitos de la encuesta.

ANEXO 05: JURISPRUDENCIA

Sentencia del Tribunal Supremo español que declara la existencia de la relación laboral entre Glovo y un repartidor

Roj: **STS 2924/2020 - ECLI:ES:TS:2020:2924**

Id Cendoj: **28079149912020100027**

Órgano: **Tribunal Supremo. Sala de lo Social**

Sede: **Madrid**

Sección: **991**

Fecha: **25/09/2020**

Nº de Recurso: **4746/2019**

Nº de Resolución: **805/2020**

Procedimiento: **Recurso de casación para la unificación de doctrina**

Ponente: **JUAN MOLINS GARCIA-ATANCE**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ M 6611/2019,**
STS 2924/2020

UNIFICACIÓN DOCTRINA/4746/2019

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social PLENO

Sentencia núm. 805/2020

Fecha de sentencia: 25/09/2020

Tipo de procedimiento: UNIFICACIÓN DOCTRINA

Número del procedimiento: 4746/2019 Fallo/Acuerdo:

Fecha de Votación y Fallo: 23/09/2020

Ponente: Excmo. Sr. D. Juan Molins García-Atance

Procedencia: T.S.J. MADRID SOCIAL SEC.4

Letrada de la Administración de Justicia: Ilma. Sra. Dña. María Jesús Escudero Cinca

Transcrito por: MCP Nota:

UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 4746/2019

Ponente: Excmo. Sr. D. Juan Molins García-Atance

Letrada de la Administración de Justicia: Ilma. Sra. Dña. María Jesús Escudero Cinca

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social PLENO

Sentencia núm. 805/2020

Excmos. Sres. y Excmas. Sras.

D^a. María Luisa Segoviano Astaburuaga

D^a. Rosa María Virolés Piñol

D^a. María Lourdes Arastey Sahún

D. Antonio V. Sempere Navarro

D. Ángel Blasco Pellicer



D. Sebastián Moralo Gallego
D^a. María Luz García Paredes
D^a. Concepción Rosario Ureste García
D. Juan Molins García-Atance
D. Ricardo Bodas Martín
D. Ignacio García-Perrote Escartín

En Madrid, a 25 de septiembre de 2020.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el letrado D. Luis Suárez Machota, en nombre y representación del trabajador Don Desiderio ., contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en fecha 19 de septiembre de 2019, en recurso de suplicación nº 195/2019, interpuesto contra la sentencia de fecha 3 de septiembre de 2018, dictada por el Juzgado de lo Social número 39 de Madrid, en autos nº 1353/2017, acumulados con autos 205/2018, Juzgado de lo Social número 13 de Madrid y con autos 417/2018, Juzgado de lo Social número 17 de Madrid, seguidos a instancia de D. Desiderio . contra la mercantil Glovoapp23 SL, habiendo sido parte el Ministerio Fiscal.

Ha comparecido en concepto de recurrido la empresa Glovoapp23 SL, representado y asistido por el letrado D. Ricardo Oleart Godía.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Juan Molins García-Atance.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 3 de septiembre de 2018, el Juzgado de lo Social número 39 de Madrid, dictó sentencia en la que consta la siguiente parte dispositiva: «DESESTIMANDO la demanda formulada por D. Desiderio . contra la Empresa GLOVO APP 23, S.L sobre Despido tácito, debo absolver y ABSUELVO a dicha demandada de todas las pretensiones ejercitadas en su contra.

DESESTIMANDO la demanda formulada por D. Desiderio . contra la Empresa GLOVO APP 23, S.L sobre Resolución indemnizada del contrato de trabajo, debo absolver y ABSUELVO a dicha demandada de todas las pretensiones ejercitadas en su contra.

DESESTIMANDO la demanda formulada por D. Desiderio . contra la Empresa GLOVO APP 23, SL sobre Despido expreso, debo absolver y ABSUELVO a dicha demandada de todas las pretensiones ejercitadas en su contra.»

SEGUNDO.- Que en la citada sentencia y como hechos probados se declaran los siguientes:

«PRIMERO.- El demandante, D. Desiderio ., suscribió con la demandada GLOVO APP 23, S.L el 8 de septiembre de 2015 un contrato de prestación de servicios profesionales para la realización de recados, pedidos, o microtarefas como trabajador autónomo, con las condiciones que se reflejan en el documento número 4 del ramo de prueba del demandante que, dada su extensión, se da por reproducido.

El demandante se dio de alta en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos de la Seguridad Social el 01/09/2015, abonando desde dicha fecha las cotizaciones correspondientes. (Documento número 5 del ramo de prueba de la demandada).

SEGUNDO.- Previa comunicación del trabajador de 20/06/2016 sobre la percepción de más del 75% de sus ingresos de dicha Empresa, las partes suscribieron un contrato para la realización de actividad profesional como trabajador autónomo económicamente dependiente, con el contenido que se refleja en el documento número 5 del ramo de prueba del demandante, que se da por reproducido.

TERCERO.- La Empresa GLOVO APP 23, S.L (en adelante, GLOVO), es una start-up constituida el 9 de septiembre de 2014 cuyo objeto social es la explotación de aplicaciones informáticas de servicios de recadero con facultad de adquisición de bienes cuenta ajena, actuando como comisionista, así como la realización de la actividad de intermediario en la contratación de transporte de mercancías por carretera en concepto de agencia de transporte, transitario, almacenista u operador logístico. (Nota simple de la demandada en el Registro Mercantil aportada como documento número 14 del ramo de prueba del demandante).

GLOVO es una Compañía tecnológica cuya principal actividad es el desarrollo y gestión de plataformas informáticas mediante las cuales, a través de una aplicación móvil o página web, se permite a comercios locales ubicados en las principales capitales de España, Italia, Francia, Portugal, Argentina, Perú, Chile y Bolivia



TERCERO.- Contra la anterior sentencia, por la representación letrada de D. Desiderio ., se formuló recurso de suplicación y la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, dictó sentencia en fecha 19 de septiembre de 2019, en la que consta el siguiente fallo: «Desestimando el recurso de suplicación interpuesto por la representación letrada de D. Desiderio ., contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social no 39 de Madrid, de fecha tres de septiembre de dos mil dieciocho, en virtud de demanda formulada por la parte recurrente frente a la mercantil GLOVO APP 23 S.L. y Ministerio Fiscal, sobre Despido, confirmamos la expresada resolución. Sin costas.»

CUARTO.- Contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, por la representación letrada de D. Desiderio ., se interpuso el presente recurso de casación para la unificación de doctrina, que se formalizó mediante escrito fundado en la contradicción de la sentencia recurrida con la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Asturias, en fecha 25 de julio de 2019, recurso 1143/2019.

QUINTO.- Se admitió a trámite el recurso y habiéndose impugnado por la parte recurrida, se pasaron las actuaciones al Ministerio Fiscal para informe, el cual fue emitido en el sentido de considerar el recurso procedente. Por providencia de 3 de septiembre de 2020 y dadas las características de la cuestión jurídica planteada y su trascendencia, se acordó su debate por la Sala en Pleno, de acuerdo con lo dispuesto en el art. 197 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, señalándose para votación y fallo del presente recurso el día 23 de septiembre de 2020, convocándose a todos los Magistrados de esta Sala en Pleno, en cuya fecha tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1. En este recurso de casación unificadora se suscitan dos cuestiones distintas:

1) Si existió una relación laboral entre el actor, que había prestado servicios como repartidor para la empresa Glovoapp23 SL (en adelante Glovo), y esta empresa.

2) Si la sentencia recurrida incurrió en contradicción e incongruencia al resolver el motivo de suplicación relativo a las acciones de despido y de resolución del contrato de trabajo después de negar la existencia de una relación laboral. La parte recurrente sostiene que, si no existe contrato de trabajo, el órgano judicial tiene vedado pronunciarse sobre los citados extremos.

2. La sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número 39 de Madrid en fecha 3 de septiembre de 2018, procedimiento 1353/2017, negó la existencia de relación laboral entre Glovo y el actor, afirmó que el demandante tenía la condición de trabajador autónomo económicamente dependiente (TRADE) y desestimó las demandas acumuladas de despido tácito, resolución indemnizada del contrato de trabajo y despido expreso. Contra ella recurrió en suplicación el demandante. La sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid en fecha 19 de septiembre de 2019, recurso 195/2019, negó la existencia de una relación laboral entre las partes. A continuación, explicó que la sentencia de instancia tiene tres pronunciamientos desestimatorios, relativos a las acciones de despido tácito, extinción indemnizada del contrato de trabajo por voluntad del trabajador y despido expreso. El Tribunal Superior de Justicia de Madrid llegó a la conclusión de que en el recurso de suplicación solamente se combatía el despido tácito. Y argumentó que después del supuesto despido tácito del actor (ocurrido el día 21 de octubre de 2017) éste prestó sus servicios profesionales para Glovo los días 24 y 25 de octubre de 2017, por lo que rechaza que se produjera un despido tácito. Por ello, desestimó el recurso de suplicación, confirmando la sentencia de instancia.

3. El demandante interpuso recurso de casación para la unificación de doctrina invocando como sentencia de contraste la dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Asturias en fecha 25 de julio de 2019, recurso 1143/2019. La parte recurrente formula dos motivos. En el primero afirma que existió una relación laboral entre las partes. En el segundo alega que la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia incurrió en incongruencia al analizar la procedencia o improcedencia de las acciones de despido y de resolución del contrato de trabajo porque si no existe relación laboral el Tribunal no debe pronunciarse sobre los citados extremos.

4. El escrito de impugnación del recurso de casación unificadora presentado por la empresa demandada:

1) Alega la falta de contradicción entre la sentencia recurrida y la de contraste, argumentando que la causa de pedir, los hechos y las pretensiones formuladas en uno y otro litigio son distintas.

2) Sostiene que el recurso incurre en falta de contenido casacional.

3) Niega que la sentencia impugnada incurra en infracciones legales.

tres pronunciamientos desestimatorios, relativos a las acciones de despido tácito, extinción indemnizada del contrato de trabajo por voluntad del trabajador y despido expreso. El Tribunal Superior de Justicia de Madrid llegó a la conclusión de que en el recurso de suplicación solamente se combatía el despido tácito. Y argumentó que después del supuesto despido tácito del demandante (el 21 de octubre de 2017) éste prestó sus servicios profesionales para Glovo los días 24 y 25 de octubre de 2017, por lo que rechazó que se produjera un despido tácito.

3. El recurso de casación para la unificación de doctrina exige el presupuesto procesal de contradicción, salvo en los supuestos de manifiesta falta de jurisdicción, competencia funcional de la Sala, o cosa juzgada (por todas, sentencias del TS de 30 de diciembre de 2013, recurso 930/2013; 4 de mayo de 2017, recurso 1201/2015 y 12 de septiembre de 2018, recurso 607/2017). Por ello, la parte recurrente debe identificar la sentencia de contraste que reúna los requisitos exigidos por el art. 219 de la LRJS.

4. La parte recurrente ha incumplido este presupuesto procesal: no identifica ninguna sentencia referencial en relación con el segundo motivo de casación. En el escrito de interposición del recurso de casación unificadora la única sentencia de contraste que se cita es la dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Asturias en fecha 25 de julio de 2019, la cual se limita a desestimar el recurso de casación, confirmando la sentencia de instancia, que había declarado improcedente el despido, sin abordar la controversia suscitada en este segundo motivo. La consecuencia es la desestimación de este motivo del recurso de casación unificadora.

VIGÉSIMO TERCERO.- 1. La sentencia recurrida confirma la dictada por el Juzgado de lo Social, que había desestimado las demandas acumuladas de despido y de resolución indemnizada del contrato de trabajo. Como regla general, si el órgano judicial concluye que la relación no es de naturaleza laboral, debe dictar una sentencia declarando la incompetencia del orden social y advirtiendo al demandante sobre el orden jurisdiccional al que le corresponde el conocimiento (sentencia del TS de 26 de noviembre de 2012, recurso 536/2012). Sin embargo, la sentencia recurrida considera que el contrato de TRADE suscrito por las partes procesales es conforme a derecho, por lo que la competencia para conocer de la presente litis estaría atribuida al orden social por el art. 2.d) de la LRJS en el caso de que se declarase que el demandante tenía la condición de TRADE, razón por la cual ni el Juzgado de lo Social ni el Tribunal Superior de Justicia declararon la incompetencia de este orden jurisdiccional.

2. La sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia desestima el recurso de suplicación por dos razones. Por la inexistencia de una relación laboral entre las partes y porque la extinción de la relación laboral por despido tácito es la única combatida en suplicación, habiendo continuado el actor con su prestación de servicios laborales después del supuesto despido tácito.

Los anteriores fundamentos obligan a estimar el primer motivo de casación unificadora, declarando que la relación entre las partes tenía naturaleza laboral. Pero este Tribunal debe desestimar el segundo motivo del recurso casacional al no haberse invocado una sentencia de contraste idónea, por lo que, oído el Ministerio Fiscal, estimamos en parte el recurso de casación para la unificación de doctrina. Casamos y anulamos en parte la sentencia dictada el 19 de septiembre de 2019 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid. Resolvemos el debate planteado en suplicación en el sentido de estimar en parte dicho recurso. Revocamos parcialmente la sentencia de instancia, declarando que la relación entre el recurrente y la mercantil Glovoapp23 SL tenía naturaleza laboral y declarando la firmeza de la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social en cuanto a la desestimación de las demandas de despido tácito, resolución indemnizada del contrato de trabajo y despido expreso. Sin pronunciamiento sobre costas (art. 235 de la LRJS).

FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido:

1. Estimar en parte el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la representación de D. Desiderio.
2. Casar y anular en parte la sentencia dictada el 19 de septiembre de 2019 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, que resolvió el recurso de suplicación interpuesto por la representación de D. Desiderio, contra la sentencia de fecha 3 de septiembre de 2018 dictada por el Juzgado de lo Social número 39 de Madrid en el procedimiento 1353/2017.
3. Resolver el debate planteado en suplicación en el sentido de estimar en parte dicho recurso. Revocar en parte la sentencia de instancia, declarando que la relación entre el recurrente y la mercantil Glovoapp23 SL tenía naturaleza laboral y declarando la firmeza de la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social en cuanto a la desestimación de las demandas de despido tácito, resolución indemnizada del contrato de trabajo y despido expreso. Sin pronunciamiento sobre costas.