

UNIVERSIDAD SAN PEDRO

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA

PROGRAMA DE ESTUDIO DE DERECHO



**LA DESPROTECCIÓN JURÍDICA DE LOS
REPARTIDORES POR DELIVERY Y LA
INFORMALIDAD LABORAL EN CHIMBOTE, 2023**

Tesis para optar el Título profesional de Abogada

AUTORA:

Solano Ramirez, Maylyn Rubi

ASESOR:

Dr. Manuel Urcia Quispe (ORCID 0000-0003-3965-5904)

CHIMBOTE – PERÚ

2023

Índice General

Índice General	I
Índice de Tablas.....	II
Índice de Figuras	III
Palabras Claves:	IV
Constancia de Originalidad.....	V
Título	VI
RESUMEN.....	VII
ABSTRACT	IX
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II METODOLOGÍA	28
III ANÁLISIS DEL PROBLEMA.....	31
III.1 Tipo ResultadosFigura 1	31
III.2 Discusión	42
IV CONCLUSIONES.....	44
V RECOMENDACIONES	45
VI REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	46
DEDICATORIA.....	49
AGRADECIMIENTO	50
ANEXOS.....	51

Índice de Tablas

Tabla 1: Matriz de Consistencia	52
Tabla 2: Matriz de Categorización	55
Tabla 3: Instrumento de Recolección de Datos	56

Índice de Figuras

Figura 1: Análisis Cualitativo de la Subcategoría Vulneración De Derechos Laborales...31

Figura 2: Análisis Cualitativo de la Subcategoría Régimen Laboral..... 33

Palabras Claves:

Tema	Delivey
Especialidad	Laboral

Keywords:

Theme	Delivery
Speciality	Labor

Línea de investigación OCDE:

Área	Ciencias Sociales
Sub área	Derecho
Disciplina	Derecho
Línea de investigación	Instituciones del Derecho Laboral y Previsional

Constancia de Originalidad



USP
UNIVERSIDAD SAN PEDRO

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado "**La desprotección jurídica de los repartidores por delivery y la informalidad laboral en Chimbote, 2023**" del (a) estudiante: **SOLANO RAMIREZ MAYLYN RUBI**, identificado(a) con Código N° **1111101791**, se ha verificado un porcentaje de similitud del **30%**, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 21 de septiembre de 2023

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN



Dr. JAVIER MARTÍNEZ CARRIÓN
VICERRECTOR



NOTA: Este documento carece de valor si no tiene adjunta el reporte del Software TURNITIN.

**LA DESPROTECCIÓN JURÍDICA DE LOS
REPARTIDORES POR DELIVERY Y LA
INFORMALIDAD LABORAL EN CHIMBOTE, 2023**

RESUMEN

El presente trabajo de investigación surge a causa de la nueva modalidad laboral realizada por los denominados repartidores por delivery, quienes si bien han generado beneficio económico para las empresas donde laboran, en la actualidad existen diversos debates y posturas respecto al régimen laboral que debe establecer dicho trabajo, por lo cual se planteó la interrogante ¿La actual normativa laboral garantiza los derechos laborales correspondientes para los repartidores por delivery en el Perú?, teniendo como hipótesis que la actual normativa no garantiza protección sobre derechos laborales de los repartidores por delivery, puesto que existe un vacío legal específico que ampare y regule este tipo de vínculo laboral.

La investigación tiene como objetivo general, analizar si el régimen laboral garantiza la protección de los derechos laborales correspondientes para los repartidores por delivery, y como objetivos específicos se buscó analizar la existencia de la relación laboral entre empleador y trabajador de delivery, identificar los derechos laborales vulnerados de los repartidores por delivery y analizar el derecho comparado respecto al reconocimiento del vínculo laboral entre el trabajador por delivery y la plataforma digital.

Asimismo, se empleó el método dogmático y básico teórico la cual permitió desarrollar una concepción desde los principios del derecho laboral y la normativa vigente respecto a la desprotección jurídica existente de los repartidores por delivery, además analizar la favorabilidad de un régimen laboral especial que contribuya al reconocimiento de derechos laborales.

En razón a los resultados de la presente investigación, se determinó que el sistema normativo laboral vigente garantiza la protección de los trabajadores por delivery, y que a nivel internacional se ha establecido relación de laboralidad con aplicando los principios y dispositivos legales vigentes por ello, se establece que no se requiere de un régimen laboral especial para regular la relación contractual que existe entre un empleador digital (plataforma) y un trabajador por delivery, solo es necesario determinar la existencia de un contrato de trabajo para que se brinde tutela mediante la normativa laboral vigente, asimismo, debe brindarse protección a los trabajadores por delivery mediante un seguro.

complementario de trabajo de riesgo, siendo que muchas veces los empleadores digitales utilizan el contrato de colaboración para simular un contrato de trabajo.

ABSTRACT

The present research work arises because of the new work modality carried out by the so-called delivery drivers, who, although they have generated money for the companies where they work, currently there are various debates and positions regarding the labor regime that said work must establish. , for which the question was raised: Does the current labor regulations guarantee the corresponding labor rights for delivery drivers in Peru?, having as a hypothesis that the current regulations do not guarantee protection of labor rights for delivery drivers, since there is a specific legal vacuum that protects and regulates this type of employment relationship.

The general objective of the research is to analyze whether the labor regime guarantees the protection of the corresponding labor rights for delivery drivers, and as specific objectives it sought to analyze the existence of the labor relationship between employers and delivery workers, identify labor rights violated by delivery workers and analyze comparative law regarding the recognition of the employment relationship between the delivery worker and the digital platform.

Likewise, the dogmatic and basic theoretical method was used which allowed developing a conception from the principles of labor and the current regulations regarding the existing lack of legal protection of delivery drivers, in addition to analyzing the favorability of a special labor regime that contributes to the recognition of labor rights.

Due to the results of this investigation, it is required that the current labor regulatory system guarantee the protection of delivery workers, and that at an international level an employment relationship has been established with applying the current legal principles and devices, therefore, it is establishes that a special labor regime is not required to regulate the contractual relationship that exists between a digital employer (platform) and a delivery worker, it is only necessary to determine the existence of an employment contract so that protection is provided through labor regulations. in force, in addition, protection must be provided to delivery workers through complementary risk work insurance, since digital passports often use the collaboration contract to simulate an employment contract.

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Antecedentes

El presente trabajo de investigación comprende la breve revisión de estudios previos y contemporáneos de ámbito nacional e internacional relacionados a la problemática planteada, los cuales aportan y fundamentan la investigación, contrastándose con las bases normativas, teóricas y la aplicación de los instrumentos.

1.1.1 A nivel Internacional

Respecto al *Ámbito Internacional*, el trabajo de investigación realizado en Colombia por Bejarano (2022) denominada “El trabajo de los repartidores a domicilio y plataformas digitales en Colombia: Caso de Rappi y iFood”, concluyó que las empresas mencionadas celebran contratos de mandato en el cual tienen seguridad social que incluye salud y pensión; sin embargo de acuerdo al principio de primacía de la realidad, no es válida la figura del contrato de mandato para este caso, debido a que los trabajadores de plataformas digitales aparte de aportar su fuerza de trabajo también proveen de medios de producción e implementos de protección, decidiendo el tiempo que dedicaran a trabajar. Por lo tanto, existe un vacío legal respecto las obligaciones que tiene una plataforma digital frente a los trabajadores que la utilizan, existiendo solo un contrato laboral donde existe prestación de servicio por parte de una persona con relación de dependencia, subordinación sutil y automatizada, hay incentivos y sanciones, tiempos extensos de trabajo y están sujetos a estándares de calidad.

De igual modo, en Ecuador el autor Toapanta (2022) realizó el trabajo de investigación “Trabajadores de reparto en plataformas digitales: condiciones de trabajo y alternativa de regulación en Ecuador”, cuyo objetivo principal es analizar las condiciones de trabajo de los repartidores de plataformas digitales y su posible regulación jurídica en Ecuador, concluyendo que existe una relación de trabajo encubierta entre la plataforma y los repartidores, ocasionando que los trabajadores laboren en situaciones precaria y su trabajo es calificado como autónomo, porque es necesario el reconocimiento en la normativa laboral a esta modalidad de trabajo.

Asimismo, Otero (2021) en su trabajo de grado titulado “El Trabajo en Plataformas: Propuestas de regulación a la luz del Ordenamiento Jurídico Laboral Español”, que tiene por objetivo examinar las diversas propuestas de regulación para la normativa laboral española y si esta se ajusta al trabajo en plataformas. Se concluyó que es necesario establecer un régimen especial para los trabajadores porplataforma con la finalidad de terminar con inseguridad jurídica que vulnera los derechos de los trabajadores, teniendo en cuenta que en el ordenamiento jurídico español existen diversas categorías en donde puede encajar como como la categoría del trabajador autónomo económicamente dependientes a diferencia del régimen común.

En Chile, para Palazuelos y Giubergia (2020) manifiesta en el trabajo “Regulación de las nuevas formas de empleo que surgen por medio de las plataformas digitales”, como objetivo principal analizar las diversas soluciones que han arribado otros países respecto al tratamiento jurídico que se le otorga a los trabajadores de plataformas digitales, donde concluyeron que esta clase de trabajadores son dependientes, existiendo una necesidad crear una categoría nueva a fin de regular esta nueva forma de trabajo a consecuencia de los vacíos legales existentes en América Latina.

Por otro lado, Melo (2019) en su tesis titulada “Regulación de las nuevas formas de empleo que surgen por medio de las plataformas digitales”, estableció como objetivo describir como se regula la relación laboral e indicar como operan las plataformas digitales en Colombia, concluyendo que el empleo mediante plataformas digitales es una nueva iniciativa laboral acorde a la vanguardia actual; no obstante, la no aplicación de lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo conlleva a la vulneración de derechos laborales, puesto que no se les garantiza el salario mínimo, seguridad social, prestaciones, horarios, etc., siendo estas condiciones mínimas que debe garantizar todo empleador a su trabajador.

En México, Gasca (2019) en su trabajo de investigación denominada “Políticas para fortalecer la protección de los derechos laborales de los repartidores que trabajan bajo demanda a través de aplicaciones”, el cual tuvo como objetivo analizar si el trabajo del repartidor cumple con los estándares de un trabajo decente y a la vez proponer propuestas de políticas publicas que contribuyan a las deficiencias en

materia de trabajo y la protección de los derechos laborales, concluyendo que la Ley Federal del Trabajo no contempla este tipo de trabajos motivo por el cual existe desprotección en los derechos laborales que trabajan a través de plataformas tecnológicas, teniendo en cuenta que el Estado impulsa la retención fiscal para este tipo de trabajos lo cual no se ve reflejada en el ámbito de protección a los derechos laborales, por tanto es necesaria la modificación de la normativa laboral para la inclusión de este nueva clase de trabajadores.

1.1.2 A nivel Nacional

En el *Ámbito Nacional*, el trabajo de investigación de Sanabria (2022) denominada “Reconocimiento de derechos laborales a los repartidores por delivery en el Perú”, que tuvo por objetivo principal determinar si el reconocimientos de los derechos laborales de los repartidores por delivey garantiza el cumplimiento de la función social del derecho laboral, concluyendo que existe una relación laboral entre el empleador por plataformas digitales de economías colaborativas y los trabajadores por delivery, a pesar de no existir elemento de subordinación; no obstante, hay disposición por parte de los trabajadores a los mandatos dados por el empleador a través de supervisores de grupos; por lo que es necesario dar respuesta a dicha incertidumbre jurídica al igual que otros países, permitiendo mejora en las prestaciones salariales y la forma de brindar el servicio de plataformas digitales.

De igual manera, Espinoza (2022) en su tesis “Regulación de un régimen laboral especial para los repartidores de plataformas digitales en el Perú”, busca regular un régimen especial para esta nueva modalidad de trabajo y una protección a sus derechos laborales, por lo cual sostiene que al concurrir los elementos esenciales del contrato de trabajo es necesario establecer un régimen laboral especial donde se contemple derechos laborales como: salario mínimo, protección de riesgos laborales, derecho a vacaciones, etc,. Además, los empleadores de plataformas digitales no deben ser ajenos a la responsabilidad que se exige a las demás empresas que existen en el Estado Social de Mercado.

Solano (2021) a través de su investigación “El negocio de delivery por aplicativo y los derechos laborales en el Perú”, que tiene por objetivo analizar si los negocios

de delivery por aplicativo vulnera los derechos laborales de dichos trabajadores, concluyendo que dicho negocio transgrede los derechos laborales en nuestro país, debido a que el uso de la tecnología hace que se distancie de los elementos del vínculo laboral tradicional, resultando beneficioso para algunas empresas al momento de establecer vínculo con los trabajadores y a la vez provechoso teniendo en cuenta la antigüedad de la normativa laboral para reconocimiento de sus beneficios sociales.

Muguerza (2021) en su investigación “La digitalización del empleo y los derechos laborales de los repartidores en el Perú”, busca demostrar que la digitalización del trabajo vulnera los derechos laborales de los repartidores de plataformas digitales, en el cual concluyó que la digitalización del empleo vulnera los derechos laborales de los repartidores, ello debido al modelo actual de las relaciones laborales. Además, genera inseguridad jurídica respecto a la calificación que se les otorga, a la reducción de estándares de seguridad social y no existir una normativa laboral que se adapte a la nueva realidad laboral donde se brinde protección al trabajador.

Por otro lado, en el trabajo realizado por Ramírez (2020) denominado “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 de trabajo: el caso particular de los repartidores de plataformas digitales”, radica en determinar si entre las plataformas digitales de delivery y los repartidores concurren los indicios necesarios para el reconocimiento de la relación contractual laboral, concluyendo que de acuerdo a los elementos del contrato es posible determinar la existencia de relación laboral entre ambas partes, puesto que según la jurisprudencia se identifica cuatro características en las plataformas digitales de servicios: uso de algoritmo, abono del servicios a través de una cuenta *escrow* (**cuenta de ahorros o corriente**), voluntad en la aceptación del tiempo y lugar de la prestación de servicios, desarrollo de microtarefas y por último, el grado del resultado en toda la prestación personal.

1.2 Fundamentación Científica

Ahora bien, la presente investigación se *fundamenta* en teorías, doctrina y derecho comparado con la finalidad profundizar en la problemática materia de estudio, para lo cual es importante señalar al *sharing economy* o llamada también economía colaborativa y/o de las plataformas, que se encuentra ligada con plataformas digitales o aplicativos de servicios de delivery; generando una nueva forma de efectuar el trueque utilizando la tecnología o una actividad específica de comercio tradicional el cual tiene la ventaja de la digitalización. Al mismo tiempo, cumple la función de contrarrestar el desempleo y subocupación, desafiando el alcance de la normativa laboral, por lo cual los países latinoamericanos como Argentina, Chile, Brasil y Perú han presentado proyectos legislativos con la finalidad de dar solución a dicho problema; sin embargo, estos no han sido aprobados por el gobierno. En el caso del Proyecto de Ley N° 7567 de Perú, propuse aspectos importantes donde se reconocía el seguro contra accidentes, seguro de salud, pago anual de 1 UIT por gastos de equipamiento personal, revisiones técnicas y el pago no menor al 90% por el servicio que paga el usuario final, no obstante, dicho proyecto no prosperó en nuestro país, demostrando la urgencia de establecer soluciones que permitan la protección a los derechos del trabajador (Cornejo, 2022).

Según la Organización Internacional del Trabajo (2021), ha existido un aumento en las plataformas digitales de trabajo pasando de 142 en el año 2010 a más de 777 en el año 2020, triplicándose durante dicho periodo las plataformas de trabajo y las de servicios de movilidad y delivery se multiplicaron casi por diez, sin embargo; es difícil evaluar la cantidad de personas que realizan labores en dichas plataformas, no existiendo una metodología específica para la detección. De igual forma, la OIT abordó el presente tema estableciendo criterios con la finalidad de garantizar un trabajo digno y justo de acuerdo al trabajo en plataformas digitales entre ellos: empleo, trabajadores con régimen jurídico vinculante con los operadores de plataformas, salario mínimo, transparencia de pagos y comisiones, flexibilidad, los problemas técnicos con la tarea o plataforma, la falta de pago, términos contractuales, evaluaciones, Código de conducta, objeciones y evaluaciones e historial de clientes, instrucciones, historial laboral, respecto a la relación laboral del trabajador con un

cliente, respuesta de los clientes y operadores a los trabajadores y por último, los operadores de plataformas deben establecer las tareas que generen una afectación a los trabajadores.

Asimismo, el Foro Económico Mundial manifiesta que las plataformas digitales de Cabify, Uber y Deliveroo firmaron la Carta de Principios para un Buen Trabajo en Plataformas, mediante el cual se compromete y establece como principios para un buen trabajo: diversidad e inclusión, flexibilidad y condiciones justas, seguridad y bienestar, pagos y honorarios razonables, protección social, aprendizaje y desarrollo, participación, y gestión de datos, y la Unión Europea establece a través de la Directiva 2019/1152 nuevos derechos de información para trabajadores de plataformas digitales donde se garantice condiciones esenciales de trabajo, con la finalidad de otorgarles a los trabajadores seguridad y previsibilidad de las relaciones laborales (Dinegro, 2022).

Respecto a la relación laboral en las plataformas de trabajo, en Estados Unidos y Europa se genera diversas sentencias judiciales donde establecen como indicadores de la relación laboral: la dependencia económica, la cual consiste en la decisión del empleador de fijar tarifas, modificarlas, determinar forma y modo de pago al repartidor, siendo ello la contraprestación económica por los servicios realizados, y la dependencia jurídica y técnica que es la inserción del repartidor a la organización donde se le otorga autonomía de su tiempo y horario de trabajo, zona de atención, rechazo del pedido y su hora de salida (Torres, 2021).

Igualmente, Moreno (2020) señala que existe controversia de fondo en sede judicial entre la plataforma digital “Empresa Glovo” y el repartidor respecto si le corresponde calificar a la relación existente entre ambas partes como laboral o no, a lo cual la sentencia en primera instancia del Juzgado de lo Social de Madrid de septiembre del 2019 resuelve declarar el carácter no laboral de la relación existente, bajo el fundamento que debería ser considerado como un trabajador autónomo pero con dependencia económica. Sin embargo, en segunda instancia existe un voto particular donde sostiene que la empresa recluta a personas para realización de transporte de determinados bienes de consumo para la entrega a domicilio lo cual conlleva a la ajenidad y dependencia. Respecto al primero, el fruto del trabajo realizado por el

repartidor es a favor de Glovo lo cual conlleva a la **ajenidad en los frutos**, y si se habla de los medios utilizados para brindar el servicio; es decir el teléfono móvil y la moto u otro medio de transporte de propiedad del repartidor son bienes reducidos a diferencia de la herramienta esencia de la plataforma digital, constituyendo ello **ajenidad en los medios**. Si hablamos de **ajenidad en el mercado**, ello es evidente dado que el actor es extraño respecto a los usuarios y establecimientos, no interviniendo en las relaciones u organización de la empresa, ni mucho menos responde a daños o pérdidas ante el cliente, por lo que ello comprendería a la **ajenidad en los riesgos**. Si hablamos de **dependencia**, el magistrado sostiene que debido a la integración del repartidor en el a organización y dirección de la plataforma digital se comprobaría la dependencia, puesto que forma parte de una red de repartidores que cumple con la actividad comercial que desarrolla la empresa, quienes se encargan de distribuir y asignar el trabajo entre su plana de repartidores inscritos en su plataforma.

1.3 A nivel normativo

La presente investigación tiene sustento en las siguientes normativas laborales que configuran y regulan el vínculo laboral entre un empleador y un trabajador del régimen de la actividad privada, las cuales sirven para analizar y contrastar la nueva forma de trabajo como repartidor de delivery en la realidad de la relación laboral.

a) Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728° y su reglamento

A través de la presente normativa se establece la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, el cual tiene por objetivo fomentar la capacitación y formación de laboral de los trabajadores como mecanismo para el mejoramiento de sus ingresos y productividad de trabajo, además de propiciar y garantizar los ingresos, la protección contra el despido arbitrario, unificar las normas respecto a la contratación laboral y consolidar los beneficios sociales que le corresponde a los trabajadores. La normativa regula respecto a contrato de trabajo, periodo de prueba, suspensión de contrato, los derechos del trabajador, la terminación de la relación de trabajo, contratos sujetos a modalidad, desnaturalización de contratos,

derechos, beneficios, entre otros, los cuales son directrices para la relación laboral entre trabajador y empleador.

b) Decreto Supremo N° 001-97-TR – Ley de Compensación por Tiempo de Servicios

Mediante la presente normativa se regula la compensación por tiempo de servicios, el mismo que establece su naturaleza como beneficio social de previsión de contingencias siendo los beneficiados los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada, además de señalar el tiempo de servicio y remuneración computable, los depósitos, entre otros, que todo ello tiene por finalidad otorgar al trabajador un ingreso que le permita cubrir los sucesos y circunstancias generadas por el cese de labores, siendo obligación de los empleadores de cumplir con el pago de dicho beneficio. Asimismo, se instaura y reestructura el Reglamento de Ley de Compensación por Tiempo de servicios – D.S N° 004-97-TR, con el que se realiza modificaciones respecto al tiempo de servicio computable para la CTS, la remuneración computable y no computable, los depósitos, convenios individuales, asignación provisional, intangibilidad del beneficio, entre otros.

c) Ley N° 27735 - Gratificaciones para los trabajadores del Régimen de la actividad privada

La presente normativa tiene por objetivo establecer como derecho de percibir dos gratificaciones al año para aquellos trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada, la cual debe ser aplicable sin tener en cuenta la modalidad del contrato de trabajo y el tiempo de servicios que ha prestado el trabajador. Dichas gratificaciones deberán ser percibidas en Fiestas Patrias y Navidad, siendo el monto de gratificación equivalente a la remuneración que percibe el trabajador, considerándose como remuneración a todos los montos percibidos regularmente más la remuneración básica, los cuales deben ser de su libre disposición. Igualmente, mediante esta ley se establece la remuneración regular e imprecisa, oportunidad de pago, los requisitos para hacer efectivo dicho derecho y la gratificación proporcional.

d) Decreto Legislativo N° 688 – Ley de consolidación de Beneficios Sociales

Se regula mediante dicho decreto legislativo la consolidación de beneficios sociales que tiene por finalidad consolidar el otorgamiento del seguro de vida sin distinción alguna a los trabajadores, empleados y obreros quienes se encuentren en el régimen de la actividad privada; asimismo, se establece que el trabajador o obrero tiene derecho a un seguro de vida por parte del empleador, en donde se señala las obligaciones del empleador y trabajador, el monto y pago del beneficio, igualmente se regula respecto a la compensación por tiempo de servicios, el cual se establece por el Decreto Legislativo N° 650. Mediante la Ley N° 29549 se modificó el presente decreto, donde se realizó modificaciones respecto a los artículos 9 y 18 de la ley, posteriormente se aprobó el reglamento de la ley donde se crea el registro de seguros vida ley para una mejor aplicación y de facultar a los inspectores de trabajo para la verificación del cumplimiento de los contratos de seguros de vida ley.

e) Decreto Legislativo N° 892

Tiene por finalidad la inversión en todos los sectores de la actividad económica e integrar a los trabajadores en el proceso de participación para el aumento del empleo y regular la aplicación del derecho de los trabajadores a participar en las utilidades que generen las empresas donde prestan servicios, donde se determina el porcentaje que correspondería a los trabajos en razón a la cantidad de trabajadores y la actividad que realizan las empresas.

f) Ley N° 25129

La presente ley tiene por finalidad que los trabajadores de la actividad privada, quienes su remuneración no está regulada por negociación colectiva percibirán el equivalente el 10% del ingreso mínimo legal por concepto de asignación familiar, percibiendo dicho beneficio aquellos trabajadores que tenga a su cargo a uno o más hijos menores de 18 años o se encuentren efectuando estudios superiores o universitarios, extendiéndose máximo de 6 años posteriores al cumplimiento de la mayoría de edad.

g) Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 854

A través de la Ley de Jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo se establece que la jornada ordinaria es de ocho horas o cuarenta y ocho horas semanales como máximo, igualmente, se regulo el procedimiento para la modificación de jornadas, horarios y turnos, como también el horario de trabajo, el trabajo nocturno, sobretiempo, registro, valor de la hora, la remuneración y el pago que para las dos primeras horas no podrá ser inferior al veinticinco por ciento por hora calculada de la remuneración percibida por el trabajador y el veinticinco por ciento para las horas restantes.

h) Decreto Legislativo N° 713 – Descansos remunerados

Se estableció a través de la Ley N° 25327 los descansos remunerados de los trabajadores, quienes tiene como derecho de descansos semanal obligatorio de 24 horas consecutivas de descanso semanal, el cual debe ser remunerado como una jornada ordinaria obligatoriamente y si dicho día de descanso se labora debe efectuarse el pago de la retribución por la labor realizada adicionalmente una sobretasa al 100%, conjuntamente se regula los descansos de días feriados, y vacaciones anuales; asimismo se aprobó el reglamento de dicho decretomediante el Decreto Supremo N° 012-92-TR con el fin de regular disposiciones complementarias y reglamentarias.

Asimismo, cabe señalar que en el Perú existen diversos Proyectos de Ley presentados ante el Poder Legislativo, los cuales han buscado regular la relación entre el repartidor y las plataformas digitales; sin embargo, hasta la fecha ninguno ha sido aprobado como normativa que permita regular esta nueva forma de trabajo, no obstante, es importante señalarlo como antecedentes, siendo las propuestas legislativas las siguientes:

- **Proyecto de Ley N° 5192-2020-CR:** la presente propuesta tiene por objeto regular el servicio de reparto de productos de domicilio a través de vehículos motorizados y no motorizados, además del régimen laboral de quienes realizan dicha actividad; no obstante, su aplicación independientemente si los pedidos son realizados mediante plataformas digitales, medios físicos o sistemas similares. Dicha propuesta implica la incorporación de una nueva normativa para la regulación de un régimen laboral, el cual va generar beneficios como la formalización comercial y laboral de dicha

actividad, además de un efecto importante en la comercialización de productos y en el desarrollo económico.

Respecto a la relación laboral, se propone que los proveedores de servicio suscribirán contratos bajo cualquier modalidad regulada en nuestra normativa, teniendo en cuenta los derechos y obligaciones que corresponda según la naturaleza del contrato laboral a celebrar; asimismo, la inscripción al Registro de proveedores de reparto a domicilio a cargo del Ministerio de Transportes y Comunicaciones, el control y supervisión de los vehículos menores motorizados y no motorizados, y por último, ante incumplimiento de lo establecido se otorguen sanciones como multa, cierre temporal o definitivo de la plataforma digital o establecimiento.

- **Proyecto de Ley N° 018-2021-CR:** a diferencia del anterior proyecto, este tiene objeto reconocer los beneficios laborales de las personas que realizan el trabajo de reparto, mensajería y movilidad mediante plataformas digitales, para que se les establezca como trabajadores que mantienen una relación subordinada y dependiente a cambio de prestación económica. La presente propuesta, tiene sustento en la realidad actual que se vive sobre la economía de plataformas, quienes ofrecen una opción de generar ingresos utilizando mecanismos digitales; no obstante, presenta rasgos de precarización y dificultar en esta nueva forma de empleo.

El proyecto legislativo propone que dicha forma de empleo debe estar comprendida en el régimen laboral de la actividad privada, debiendo reconocerse su jornada laboral, horario de trabajo, tiempo extra y jornada nocturna; además, de precisar la información que debe contener el contrato de trabajo, el registro, acreditación de los trabajadores, la contratación de un seguro para la invalidez total y permanente, por responsabilidad civil por daños ante terceros y por muerte, un seguro de salud, materiales de protección, libertad sindical y por último; considerado como necesario, protección frente a actos de discriminación y/o hostigamiento sexual, entre otros.

- **Proyecto de Ley N° 667-2021-CR:** mediante esta propuesta se buscó regular la relación entre las plataformas digitales y quienes prestar servicio de reparto o movilidad, donde establece que los empleadores como titulares de la plataforma digital asuman la responsabilidad frente a clientes ante algún inconveniente con la prestación de servicios, que los repartidores sean capacitados por parte del titular de la plataforma, y el equipamiento de protección. De igual forma, indican el pago de comisiones, la

seguridad social, el incumplimiento de la afiliación, los seguros y pólizas, la organización sindical, un sistema de quejas, la jornada diaria y la modificación de las tarifas servicios.

- **Proyecto de Ley N° 1381-2021-CR:** a través de la propuesta se busca regular el servicio de **delivery** por aplicativos móviles, proponiendo la creación registro Nacional de Proveedoras del servicio Delivery en vehículos motorizados y de las empresas de delivery con aplicativo tecnológico móvil, la prohibición de exigenciade requisito legales discriminatorios, la fiscalización operativa de los vehículos que prestan servicio de delivery, la responsabilidad de las empresas con vehículo motorizado y las plataformas digitales, y el seguro obligatorio.
- **Proyecto de Ley N° 1536-2021-CR:** tiene por objetivo establecer beneficios para aquellas personas que prestan servicios de forma independiente mediante una plataforma digital que brindan servicios de reparto, mensajería, movilidad y otros. Asimismo, proponen dentro de los artículos la información a consignar en un contrato entre el titular de la plataforma digital y el prestador de servicios, el seguro contra accidentes, la proporción de materiales de protección personal, afiliación al sistema pensionario, libertad de asociación, la no discriminación y la intervención de la SUNAFIL, el cual sostiene que dicha propuesta generará beneficios económicos y sociales, aumentando la seguridad jurídica en las plataformas digitales, el incremento de la oferta laboral, la inclusión financiera y sobre todo se evitará el descontento de la población ante la posible desnaturalización del prestador de servicios independiente.

1.4 Justificación de la investigación

La razón del presente trabajo de investigación es analizar si el régimen laboral garantiza la protección de los derechos laborales correspondientes para los repartidores por delivery, porque existen varios debates sobre la naturaleza de las diferentes formas de colaboración digital que demandan las plataformas digitales, en ese sentido se debe establecer la naturaleza real contractual de contratación e identificar el sistema normativo laboral que debe asumir la tutela correspondiente.

La presente tesis concibe su *Justificación Práctica*, en la medida que tiene como finalidad determinar si el régimen laboral garantiza la protección de los derechos

laborales correspondientes para repartidores por delivery. En ese sentido contribuye a evidenciar y evaluar si la normativa laboral vigente brinda tutela sobre los derechos laborales de esta nueva modalidad contractual.

Respecto a la *Justificación Teórica* en el desarrollo del presente trabajo de investigación, se desarrolla algunos principios laborales, entre ellos el que mayor utilidad tiene para la presente investigación; el principio de la primacía de la realidad laboral que muchas veces sirve para evidenciar la realidad por sobre los documentos, siendo ello importante un instrumento importante para determinar el tipo de relación contractual que existe entre un empleador digital (plataforma) y un trabajador por delivery.

Con relación a la *Justificación Metodológica*, se sustenta en la aplicación de técnicas e instrumentos como; la entrevista que tiene por finalidad establecer una mediación directa con la unidad de análisis, con aquellos operadores de justicia en material laboral y la información que se obtiene es de interés e importancia para el presente trabajo de investigación.

1.5 Problema

El surgimiento de la presente realidad problemática encuentra su razón de ser en los trabajadores por delivery, en esa nueva forma de colaboración que ha surgido producto de la acelerada virtualidad que tuvo impulso a gran escala en la emergencia sanitaria mundial. El contrato de colaboración puede pretender simular, en nuestra realidad social, un contrato de trabajo para evitar pagar a los colaboradores todos los beneficios sociales que la norma laboral demanda.

Al respecto se ha gestado innumerables debates, los cuales se han resuelto con posturas muy opuestas; sin embargo, se debe establecer mediante la investigación la naturaleza real del contrato de colaboración, además del génesis del presente trabajo; la protección de los trabajadores por delivery, determinar si la normativa laboral vigente debe ser aplicada para los “colaboradores por delivery” y así garantizar la protección de los derechos laborales correspondientes.

Respecto al problema general del presente trabajo de investigación, se planteó lo siguiente; *¿La actual normativa laboral garantiza los derechos laborales correspondientes para los repartidores por delivery en el Perú?*

1.6 Conceptuación

1.6.1 Plataformas Digitales

Son aquellos sitios web mediante el cual se obtiene información de manera detallada y concisa sobre algún servicio o empresa, siendo estas plataformas un medio efectivo de comunicación y más utilizada por los usuarios, puesto que proporciona información verificada, ahorro de tiempo, maximiza la productividad, ejecuta multitareas y administra eficiente los datos; por lo tanto, se ha convertido en apoyo fundamental para la gran diversidad de trabajos (Berg, Furrer, Harmon, Rani, y Silberman, 2019).

Asimismo, Ferrer (2018) sostiene que la plataforma digital actual como intermediaria en el modelo de economía colaborativa, además de facilitar el intercambio, utilización o la inversión e recursos o bienes, con o sin contraprestación económica entre empresa y usuarios, existiendo una diversidad de tipos de servicios de plataformas que permitan a las personas conectarse para adquirir bienes y servicios.

Igualmente, es considera como el pilar fundamental de la organización empresarial en cual se intercambia información y se viabiliza transacciones comerciales que son valoradas por la calidad de servicios brindado y la transformación de relaciones laborales; además, abarca diversas actividades económicas y sociales donde se reducen costos de transacción (Madariaga, Buenadicha, Molina, y Ernst, 2019).

La categoría existente en una plataforma son diversas, no obstante, es preciso señalar para el presente trabajo aquellos relacionados al modelo de economía bajo demanda de consumo y provisión de servicios en el cual la plataforma actúa como intermediaria entre quien presta el servicio y el consumidor, adaptándose el servicio

acorde a las necesidades y preferencias del usuario, conformado este grupo las plataformas de Glovo, Rappi, UberX, Cabify y otros (Ferrer, 2018).

1.6.1.1 Plataformas digitales de trabajo

Según García y Javier (2020) señalan que son espacios tecnológicos que facilita contratar trabajadores para la realización de labores específicas por un plazo determinado y a la vez los usuarios realicen sus demandas de servicios, los cuales serán asignados por la app o web para el cumplimiento de labores temporales.

1.6.1.2 Economía colaborativa

Es la forma de intercambiar, cooperar o compartir bienes intangibles como tangibles mediante nuevos espacios tecnológicos como apps o páginas web, siendo esta una nueva forma de realizar una actividad comercial tradicional a través de la digitalización (Vallecillo, 2017).

De igual forma, Cornejo (2022) señala que el *sharing economy* o economía colaborativa está ligada a los aplicativos o plataformas digitales de servicios de delivery, además de ser una nueva manera de generar ingresos por lo cual permite el nacimiento de esta modalidad de trabajo.

1.6.2 El Derecho Laboral

Arévalo (2016) sostiene que son principios y normas jurídicas que rigen las relaciones laborales colectivas o individuales, en la cual los trabajadores realizan sus labores de manera subordinada, individual y autónoma con el fin de recibir un salario como compensación económica.

1.6.3 Principios del Derecho Laboral

1.6.3.1 Principio de Buena Fe

Según Pacheco (2015) lo define como la disposición personal y voluntaria de efectuar las prestaciones asumidas, excluyendo el ardid y cualquier intención que lograse perturbar la armonía de la relación contractual. El presente principio es regido bajo el respeto de la dignidad humana; dado que el trabajo es base del bienestar social sino también un medio de autorrealización individual, por lo que,

el contrato debe ser cumplido a cabalidad, teniendo en cuenta que su cumplimiento responderá al deber de buena fe, no deviniendo del mero acuerdo de voluntad de las partes. En conclusión, no solo es necesario argumentar la existencia de un acuerdo para que este conforme a derecho, sino que debe estar acorde al cumplimiento de la ley, reglas de justicia e integridad hacia la otra parte y, también hacia la sociedad.

Este principio requiere ciertas acciones del empleador y trabajador que conforma una relación laboral, siendo la buena fe un principio jurídico fundamental que debe ser admitido como un requisito previo de cualquier ordenamiento jurídico que fluye de múltiples normas, sin embargo, no se menciona explícitamente (Paucara et al., 2019).

1.6.3.2 Principio Protector

El presente principio es fundamental para el derecho laboral debido a la desigualdad inherente en las relaciones laborales, en donde una de las partes tiene el poder y la otra se encarga de realizar los deberes; quien sería la parte débil, originándose el contrato de trabajo, la subordinación y dependencia económica, los cuales deberán velar por la dignidad humana y la protección los derechos de quienes celebran un contrato de trabajo (Pasco y De Ferrari citado por Pacheco, 2015).

1.6.3.3 Primacía de la Realidad

Se define como aquel principio en el cual se da preferencia a los hechos ocurridos en la práctica sobre los surgidos de documentos o acuerdos, es decir lo que se busca es la verdad real sobre la verdad formal, puesto que de esta forma surge la noción de contrato-realidad y la efectividad de la relación laboral, por lo que la aplicación del derecho laboral depende actualmente de la relación jurídica objetiva, cuya existencia es independiente de los actos que condicionan su origen (Paucara et al., 2019).

Paucara et al. (2019) manifiestan que es uno de los principios más resaltantes y valorados en los juzgados laborales, puesto que en muchos casos el trabajador es quien está en una situación de vulnerabilidad lo cual impide poder estar al mismo nivel con su empleador respecto a las cláusulas ni los términos en donde quedan

consignadas los documentos suscritos entre el empleador y trabajador, donde se puede ver reflejado la verdad; no obstante, ello puede ser ocultado con la finalidad de eludir el cumplimiento de las obligaciones previstas por ley u obtener un provecho ilícito.

De igual forma, el presente principio está relacionado con el principio de veracidad el cual se encuentra regulado en la Nueva Ley Procesal Laboral, a través del cual el operador de justicia previa aplicación y valoración, debe indagar e investigar lo que más cerca este a la verdad respecto a la relación laboral, no debiendo conformarse con la verdad aparente que se encuentra en los documentos suscritos por las partes, primando los hechos sobre las apariencias (Arévalo, 2016).

1.6.3.4 Irrenunciabilidad de los derechos laborales

Consiste en la imposibilidad de desistir a los derechos de carácter inherentes a la dignidad humana que no son objeto de negociación legal, puesto que no son derechos indisponibles y la legislación laboral reconoce la irrenunciabilidad a favor de los trabajadores, debido a la situación de subordinación que mantiene con el empleador, no haciendo posible la renuncia de los derechos reconocidos por el Estado (Pacheco, 2015).

Los doctrinarios Paucara et al. (2019) argumentan que este principio se basa en el Principio de indisponibilidad, según el cual los trabajadores no podrían disponer de sus derechos laborales frente al empleador, puesto que el objetivo del derecho laboral es garantizar la obligatoriedad de los derechos reconocidos por normas obligatorias y que las mismas no sean de libre disposición del trabajador.

1.6.3.5 Continuidad de la relación laboral

Pasco (citado por Pacheco, 2015), menciona que la duración del empleo puede verse afectada en el ingreso; cuando se realice en virtud de un contrato por tiempo determinado en condiciones temporales; y respecto a la salida, permitiendo el despido sin motivo o causa justa o cumplir con requisitos que el empleador efectúe fácilmente.

El principio de continuidad de la relación laboral es una expresión del principio protector y causalidad conforme lo sustenta el Tribunal Constitucional, según el

cual la duración de la relación laboral que debe estar garantizado mientras subsista la fuente de dicho vínculo. En conclusión, este principio atribuye limitaciones al contrato temporal como al despido injustificado (Pacheco, 2015).

1.6.4 Derechos vulnerados de los trabajadores por delivery

1.6.4.1 Remuneración

Arévalo (2016) ha definido la remuneración o salario, como todo pago en dinero o excepcionalmente en especie, que perciben los trabajadores por los servicios prestados al empleador o por el uso de su fuerza de trabajo a disposición del mismo. Dicha concepción, no comprende solo la remuneración ordinaria percibida por el trabajador, sino también cualquier otro pago, sea la forma o denominación que se le dé, salvo que por norma expresa se le niegue tal calidad. Asimismo, la remuneración tiene carácter alimentario, dinerario e independiente del riesgo de la empresa puesto que no se perjudica la remuneración si la se sufre una pérdida en la actividad económica.

Asimismo, se define como el total percibido por el trabajador por sus servicios brindados, destacándose aspectos importantes como: la contraprestación, los bienes mediante el cual se paga y la libre disposición. El carácter contraprestativo, surge cuando el empleador ofrece al trabajador una actividad a realizar, por la cual debe recibir una remuneración. En resumen, la remuneración es fundamental para la existencia de un vínculo laboral, aún si de la configuración de la relación fluyere que el trabajador tiene derecho a percibirla, aun si no la obtenga en los hechos (Castillo et. Al, 2015).

1.6.4.2 Jornada laboral

Se debe entender como el tiempo constante; es decir día, semana o año, que la persona presta o dedica para realizar sus labores dentro de su centro de labores por el cual obtendrá una remuneración de su empleador, de acuerdo a lo establecido en el contrato de trabajo. Además, dicha jornada puede ejecutarse de forma diaria, semanal, anual, en donde no se incluye el horario de descanso y tiene un máximo legal de horas que puede desempeñar el trabajador de acuerdo al puesto o cargo que realiza (Alonso, citado por Arévalo, 2016).

1.6.4.2 Beneficios Sociales

Ferro (2019) lo define como aquellas prestaciones de carácter noremunerativa que es otorgado por el empleador al trabajador con la finalidad de que mejore su calidad de vida, los mismos que son de cumplimiento obligatorio por el empleador debido a que se encuentra establecido por ley.

Igualmente, Chiavenato (2006) señala que son facilidades y servicios que son brindados a los trabajadores para que puedan tener un nivel adecuado de productividad para la empresa donde laboran, además de ser considerado también como un aporte laboral que produce beneficios para el empleador al tener un equipo de trabajo eficiente al realizar sus labores.

a) Asignación familiar

Se define como el monto dinerario percibido periódicamente por el trabajador como un subsidio para satisfacer los gastos originados por la manutención de los familiares que dependen de él, no siendo esta asignación como retribución por sus servicios prestados. En nuestra normativa, es considerado de carácter remunerativo y de obligación legal del empleador (Arévalo, 2016).

Para percibir la asignación es necesario cumplir con requisitos de tener una relación laboral vigentes, tener hijos menores de edad o mayores cursando estudios superiores o universitarios acreditando su existencia.

b) Gratificaciones legales

Gómez (citado por Arévalo, 2016) manifiesta que las gratificaciones constituyen retribuciones periódicas o fijas que tiene por finalidad recompensar el trabajo realizado por el trabajador, ello en muestra de la eficiencia y prosperidad de la empresa, puesto que, para lograr dicho éxito el trabajador ha contribuido con su fuerza y trabajo para el cumplimiento de sus funciones.

c) Compensación por tiempo de servicios (CTS)

Este beneficio social tiene por finalidad actuar como un seguro ante el desempleo del trabajador, para que puede cubrir las contingencias que genera el

quedarse sin empleo, por lo que deben cumplir los trabajadores con una jornada mínima de cuatro horas diarias que deberán devengarse desde el primer día del inicio de la relación laboral y debiendo computarse para el pago todos los conceptos remunerativos (Arce, citado por Chanamé, 2021).

Atahuaman (2019) señala que las empresas tienen la obligación de realizar el pago de dicho beneficio respecto a aquellos trabajadores que cumplan con el requisito establecido en el Decreto Supremo N° 004-97-TR, el cual deberá efectuarse dentro de los primeros 15 días del mes de mayo o noviembre, entendiéndose por cumplido con dicha obligación cuando el empleador realiza el depósito a favor del trabajador.

d) Vacaciones

Alonso (citado por Arévalo, 2019) señala que es un derecho que todo trabajador posee, el cual se deriva de la relación contractual que mantiene con el empleador, consistiendo en la interrupción de su prestación de servicios o trabajo durante un tiempo determinado al año, sin que perjudique al empleador en percibir sus remuneraciones correspondientes.

Asimismo, se puede agregar que dicho derecho puede gozarse de manera remunerada de un determinado número de días al año, siempre que se cumpla con los requisitos previstos por la ley para poder acceder a dicho beneficio laboral (Arévalo, 2016).

e) Participaciones en Utilidades

Chanamé (2021) manifiesta que el derecho de participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa se encuentra reguladas en el Art. 29° de la Constitución, aplicándose dicha regulación a aquellas empresas que tienen mas de 20 trabajadores y sus actividades productivas generen rentas, por lo que dicho derecho será otorgado siempre y cuando los trabajadores cumplan con las jornadas máximas de trabajo establecidas por su empleador, sin distinción de contrato laboral

f) Seguro de social: seguro de vida

Según Toyama (2001) sostiene que es la obligación económica que tiene el empleador en beneficio del trabajador y los descendientes con la finalidad de cubrir las contingencias que deriven del fallecimiento o invalidez de algunos de ellos. La regulación del seguro de vida inicialmente fue dada por la Ley N° 4916 donde se estableció contratar una póliza individual a favor de los trabajadores; sin embargo, por Decreto Supremo N° 036-90-TR se estableció un seguro colectivo de prima única no solo en caso de fallecimiento natural o accidental sino también ante la invalidez permanente.

Asimismo, refieren que el contrato de seguro a favor del trabajador permite remediar las consecuencias de un evento fortuito, el cual puede ser la muerte o invalidez total y permanente, por lo que el empleador debe cumplir con pagarla prima con el propósito de mantener asegurado al trabajador, siendo la base de cálculo para el pago de la póliza es la remuneración percibida por el trabajador (Chanamé, 2021).

1.6.5 El Contrato Laboral

El también llamado contrato de trabajo radica en la disposición de fuerza de trabajo de una persona en subordinación y beneficio de un tercero, en donde el trabajador realiza la prestación personal de servicios por cuenta de su empleador (Ferro, 2019).

Martínez (citado por Arévalo, 2016) lo define como aquel que regula las relaciones entre quienes se obligan a prestar sus servicios por el pago de una remuneración y acorde a las condiciones laborales impuestas, generándose una dependencia o subordinación dentro de los límites establecidos por el ordenamiento jurídico laboral.

Según Paucara, Almanza Szczepansky y Cueva (2019) la particularidad del contrato laboral radica en que tiene una regulación normativa y su contenido procede de fuentes externas del derecho como: leyes, costumbres, convenios colectivos, entre otros, como es el caso de la prohibición a las partes de un contrato de trabajo de pactar

una remuneración por debajo del mínimo vital, que se encuentra establecido en la legislación laboral.

El contrato de trabajo posee características propias como: **onerosidad** debido a que el trabajo brindado debe ser remunerado, siendo prohibido el trabajo sin contraprestación, **conmutativo** porque la actividad laboral va garantizar a las partes determinados beneficios, **de cambio** puesto que ambas partes están sometidas a una relación obligaciones donde el trabajo es intercambiado por una contraprestación económica, **consensual** debido al consentimiento manifestada por las partes para el perfeccionamiento del contrato laboral, **bilateral** debido a la intervención del trabajador y empleador, **principal** porque no es necesario de otro contrato para su ejecución siendo este un contrato autónomo, y por último; **es personal** porque el trabajador es quien debe hacer efectiva la prestación de servicio (Paucara et al., 2019).

De igual manera, los autores Castillo et. al (2015) sostiene que es un contrato voluntario entre ambas partes donde el trabajador se obliga poner a disposición su trabajo a cambio de un salario, lo cual origina un vínculo laboral, teniendo consecuentemente un conjunto de derechos y deberes entre las partes de la relación laboral.

1.6.6 Elementos del Contrato Laboral

1.6.6.1 Prestación personal de servicios

Es un elemento importante para identificar la naturaleza jurídica de los servicios que ejecuta el trabajador sea realizadas por este o por un tercero; por lo que de ahí desprende que el ámbito laboral sea personalísimo debido a que el empleador contratara a una persona por sus cualidades personales y para sea quien realice las labores señaladas en el contrato y no un tercero (Ferro, 2019).

Paucara et al. (2019) determinan que la prestación de servicios es realizada de manera personal de tal modo que permita identificar como persona natural al trabajador, variando dicho criterio al admitir la legislación laboral al trabajo familiar no remunerado.

El trabajador es el único deudor de la prestación laboral, puesto que se compromete con realizar las actividades encomendadas por el empleador, no existiendo la posibilidad de designarlo a un tercero para la ejecución del contrato debido a la naturaleza personalísima de la obligación asumida (Arévalo, 2016).

Castillo et. al (2015), señalan que debern ser prestados de manera directa y personal solo por el trabajador como persona natural; sin embargo, puede designar apoyo de familiares directos e inclusive el empleador puede designar ayudantes para el trabajador.

1.6.6.2 Remuneración

Ferro (2019) lo define como aquella retribución de carácter económico en dinero o especies que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios, calificándolo nuestra normativa como omnicomprendivo, debido a que todo lo percibido por el trabajador como retribución califica como remuneración, siendo ello base para el cálculo para el pago de la compensación por tiempo de servicios.

Los doctrinarios Paucara et al. (2019) refieren que la contraprestación otorgada al trabajador es de carácter onerosa, debido a que dicha retribucion compensa la actividad realizada por el tiempo de servicios prestados, aún si el empleador no se encuentra satisfecho con su actividad laboral.

Es uno de los elementos esenciales del contrato laboral que percibe en dinero o especie el trabajador por la prestación de sus servicios o la disposición de fuerza de trabajo a favor del empleador; por lo tanto, nadie está obligado a prestar trabajos sin retribución económica (Arévalo, 2016).

Es necesario precisar que la remuneración posee un carácter alimenticio, debido a que atienden o permite satisfacer las necesidades de subsistencia del trabajador y su familia, además; tiene un carácter dinerario el cual implica el pago de la remuneración en dinero que le permitirá adquirir bienes y servicios, y por ultimo posee un carácter independiente del riesgo empresarial, puesto que la remuneración que le corresponda a los trabajadores no debe perjudicarse si la empresa sufre pérdidas debido a la naturaleza actividad empresarial (Arévalo, 2016).

1.6.6.3 Subordinación

El presente elemento permitirá diferenciar un contrato de trabajo con cualquier otra forma de contratación como la locación de servicios, puesto que si bien existen diversas teorías respecto al vínculo laboral como la ajenidad de los frutos del trabajo y la dependencia económica, ninguna proporciona elementos necesarios para distinguir o diferencia estos tipos de contratación, siendo la subordinación el elemento esencial que distingue un contrato laboral a un contrato de locación de servicios, teniendo en cuenta que para la efectividad se realiza un control exhaustivo de la prestación de servicios ejecutada por el trabajador. Es necesario señalar que al encontrarse el trabajador en estado de sujeción el derecho laboral ha brindado protección jurídica a favor la parte más débil de la relación laboral, por lo cual el ordenamiento jurídico reconoce los derechos indisponibles dotándoles rango constitucional al ejercicio de derechos colectivos e individuales y a la vez implementa al aparato público para la fiscalización a través de inspecciones del cumplimiento de los derechos laborales (Ferro, 2019).

Barassi (citado por Paucara et al., 2019) conceptualiza como la subordinación exclusiva y plena por parte del trabajador relacionado al poder de control del empleador, la cual se manifiesta en la subordinación jurídica que se da por el cumplimiento de la jornada laboral mediante el control salarial o por los servicios otorgados y demás beneficios previstos por ley; y finalmente, la subordinación técnica expresada en la potestad del empleador de fijar las condiciones de trabajo y dirigir el proceso de la prestación de servicios por parte del trabajador. En conclusión, este elemento otorga potestad de reglamentar, adjudicar y establecer pautas disciplinarias para la existencia del contrato laboral.

Arévalo (2016) define a la subordinación como el elemento más importante del contrato laboral, puesto que su ausencia genera la no configuración del mismo. Es importante resaltar que el sometimiento del trabajador es de carácter jurídico, donde el empleador ejercerá el poder de dirección mediante la organización y disposición del trabajo acorde a las necesidades de la empresa, ello sin incurrir en abuso del derecho.

1.6.7 Las formas de contratación de personal

En nuestro ordenamiento jurídico existen como formas de contratación: la directa; en donde existe una relación inmediata entre el empleador y trabajador; y la indirecta, en la que existe la triangulación a través del cual un tercero actúa como empleador para la prestación de servicios en un centro de trabajo.

1.6.6.1 Contratación Directa

Dentro de este tipo de contratos de trabajo se encuentra el *contrato indefinido*, el cual está vinculado con la necesidad que tiene el empleador de contratar mano de obra para el desarrollo de su actividad económica, por lo cual el plazo es indefinido debido a que la ejecución de determinado acto se prolonga en el tiempo, adquiriendo estabilidad laboral desde la celebración del contrato.

De igual manera, tenemos al *contrato sujeto a modalidad* que está sujeta a una causa objetiva que evidencie la contratación temporal de personal para cada modalidad contractual, debiendo ser celebrado por escrito y detallar expresamente la causa, el plazo y demás condiciones de la relación laboral para la validez de la contratación temporal. Dichos contratos están clasificados de acuerdo a su naturaleza como:

- Temporal: la contratación se produce cuando una empresa inicia nuevas operaciones, apertura de nuevos locales o negocios, ingreso a nuevos mercados y/o incremento de las actividades de una empresa; por lo que los contratos no deben exceder los tres años. Sin embargo, se computará dicho plazo mientras subsista o mantenga la causa objetiva y no desde el ingreso a la empresa.

Asimismo, dentro de esta clasificación tenemos aquellas relacionadas a las *necesidades del mercado*, la cual estará sujeta a las variaciones de la demanda en el mercado; es decir estará relacionado a temporalidad del ciclo de producción de la empresa, siendo utilizado dicho contrato por un plazo máximo de cinco años, y en el caso de *reconversión empresarial*, están previsto para la ampliación, sustitución o modificación de las actividadesde

una empresa o cuando se implemente un proceso tecnológico para cual tendrá un plazo máximo de dos años.

- Accidental: dentro de esta clasificación tenemos al *contrato ocasional* que responde a necesidades temporales distintas a las actividades permanentes que desarrolla la empresa, teniendo como duración máxima de seis meses por año. Respecto al *contrato de suplencia*, está referido al contrato para el reemplazo temporal de un trabajador por el supuesto de suspensión de contrato laboral, siendo su duración será acorde a la necesidad y circunstancias de la empresa. De igual forma, se podrá aplicar cuando el trabajador que realiza labores de permanencia deba desarrollar de manera temporal otras labores en el mismo centro de trabajo y, por último, el *contrato de emergencia* que justifica su contratación temporal por la necesidad de atender un caso fortuito o fuerza mayor, por lo cual la duración del contrato estará vinculada a la duración de la emergencia.
- Obra o Servicio: se deslinda de este tipo de contratos al *contrato para obra determinada o servicio específico*, el cual permite contratar de forma temporal para realizar un trabajo o servicio específico, el cual estará sujeto a la duración al término del servicio o la obra. En esta categoría, también tenemos al *contrato intermitente* que ha sido previsto para contratar personal destinado a la ejecución de actividades de carácter permanente, pero de forma interrumpida debido a su naturaleza, y al *contrato de temporada* que tiene por objetivo que ambas partes; es decir el empresario y el trabajador, acuerden que este último realice necesidades propias de la empresa que se cumple en determinadas épocas del año y suelen repetirse en periodos equivalentes a cada ciclo.
- Otros contratos sujetos a modalidad: nuestra normativa no establecida un sistema *numerus clausus* para los contratos sujetos a modalidad, por lo que en la legislación laboral ha previsto que puede utilizarse cualquier otro contrato sujeto a modalidad inominado, siempre que el objeto sea de carácter temporal y una duración adecuada al servicio prestado.

1.6.8 Estabilidad Laboral

Según Paredes (citado por Paucara et al., 2019) es la continuación del trabajador en su centro de labores, siempre que no exista o produzca una causa justificada que genere el fin de la relación laboral por iniciativa del empleador. La permanencia o estabilidad laboral es un derecho que todo trabajador tiene y que le permite obtener una remuneración permanente que satisfaga las necesidades personales y familiares; asimismo, a excepción que el empleador de por terminada la relación de carácter laboral. En conclusión, podemos decir que es la permanencia del contrato laboral entre el empleador y trabajador en el tiempo, sin que concluya o termine en cualquier momento o sin causa justificada.

1.7 Hipótesis

El presente trabajo de investigación tiene por hipótesis: La actual normativa no garantiza protección sobre derechos laborales de los repartidores por delivery, puesto que existe un vacío legal específico que ampare y regule este tipo de vínculo laboral.

1.8 Objetivos

1.8.12 Objetivo General

Analizar si el régimen laboral garantiza la protección de los derechos laborales correspondientes para los repartidores por delivery.

1.8.13 Objetivos Específicos

- Analizar la existencia de la relación laboral entre empleador y trabajador de delivery.
- Identificar los derechos laborales vulnerados de los repartidores por delivery.
- Analizar el derecho comparado respecto al reconocimiento del vínculo laboral entre el trabajador por delivery y la plataforma digital.

II METODOLOGÍA

2.1. Tipo de investigación

El presente trabajo de investigación es de tipo dogmático, debido a que el objeto de estudio son las normas, instituciones o conceptos jurídicos que emanan de diversas fuentes del derecho como la costumbre, jurisprudencia, entre otras, donde se utilizará técnicas y herramientas de carácter documental (Ramos, 2011). Mediante este tipo de investigación se buscó analizar si el régimen laboral brinda y garantiza protección a los derechos laborales que le corresponde a los trabajadores por delivery, del cual se analizó la normativa, doctrina y derecho comparado para su aplicación a la problemática planteada.

2.2. Básica

La elaboración de la presente tesis de investigación es de tipo básico teórico, en la medida que permite desarrollar nuevos conocimientos basados en las leyes y principios en los cuales se fundamenta actualmente un determinado campo de estudio, en ese sentido el presente coadyuvo a comprender la interacción y las nuevas necesidades de determinados grupos sociales, obteniendo información la cual debe estar dentro del marco de la presente investigación siendo pilar para resolver el problema que se ha planteado (Denitz y Lincoln, 2012). El presente tipo de investigación permitió al presente trabajo desarrollar una concepción desde los principios del derecho laboral y la normativa vigente respecto a la desprotección jurídica de los repartidores por delivery, y analizar respecto a la regulación de un régimen laboral que contribuirá al reconocimiento de sus derechos laborales.

2.3. Población, muestra y unidad de análisis.

Cabe señalar que la población está compuesta por todos los elementos que pertenecen al ámbito en el que se realiza la investigación (Carrasco, 2017). Por lo que, respecto a la población está integrada por abogados litigantes en Derecho Laboral (05 abogados), la cual es considerada como muestra denominándola como población censal. Asimismo, el muestreo en la presente investigación es *no probabilístico* porque no se aplicaron fórmulas para definir y seleccionar la población, aquello que se utilizó es el *criterio por conveniencia* pues se empleó los criterios de inclusión y exclusión.

La unidad de análisis está comprendida por los abogados litigantes y/o especialistas y se determinó a quienes serían parte de la población porque en lo posible existe una proximidad respecto al conocimiento de la desprotección jurídica en los repartidores de delivery y cuáles son los fundamentos para la regulación de un régimen laboral.

2.4. Técnicas e instrumentos de investigación

En el presente trabajo de investigación se utilizó la técnica de la entrevista, con lo cual se busca obtener una información veraz y adecuada. La entrevista nos permite establecer una mediación directa con la unidad de análisis, con aquellos operadores de justicia en material laboral y la información que se obtiene es de interés e importancia para el presente trabajo de investigación. Conforme a lo señalado, en el presente trabajo se entrevista a abogados litigantes y/o especialistas en Derecho Laboral del distrito de Chimbote, quienes brindaran información práctica y teórica respecto a los derechos laborales correspondientes a los trabajadores por delivery y la regulación de un nuevo régimen laboral (Bernal, 2010).

El instrumento es la guía de entrevista, la cual contiene los datos generales que permitirá identificar al entrevistado, datos censales y además información relacionada al tema de investigación, dicha guía de entrevista es el soporte técnico e instrumental que contiene las preguntas que se aplicaran al entrevistado, los cuales se encuentran validados por especialistas en Derecho Laboral en función a indicadores que verificarán a la efectividad y aplicabilidad del instrumento. Este instrumento será aplicado de manera virtual a través del aplicativo Google Meet y el formulario de Google, a 05 abogados litigantes y/o especialistas en Derecho Laboral que brindarán información y su postura respecto a la desprotección jurídica de los repartidores de delivery, teniendo en cuenta que son quienes desde su experticia identifican la vulneración de los derechos laborales a los trabajadores, en este caso repartidores de delivery.

Así mismo, se utilizó la técnica del análisis documental con la finalidad de conocer mediante la doctrina y la jurisprudencia las diferentes posturas que existen referido al tema de investigación. El instrumento fue la guía de análisis documental, el cual, mediante un análisis de doctrina, proyectos legislativos y legislación comparada, se

sintetizará la información de manera analítica para ser estudiada, interpretada y analizada en la investigación.

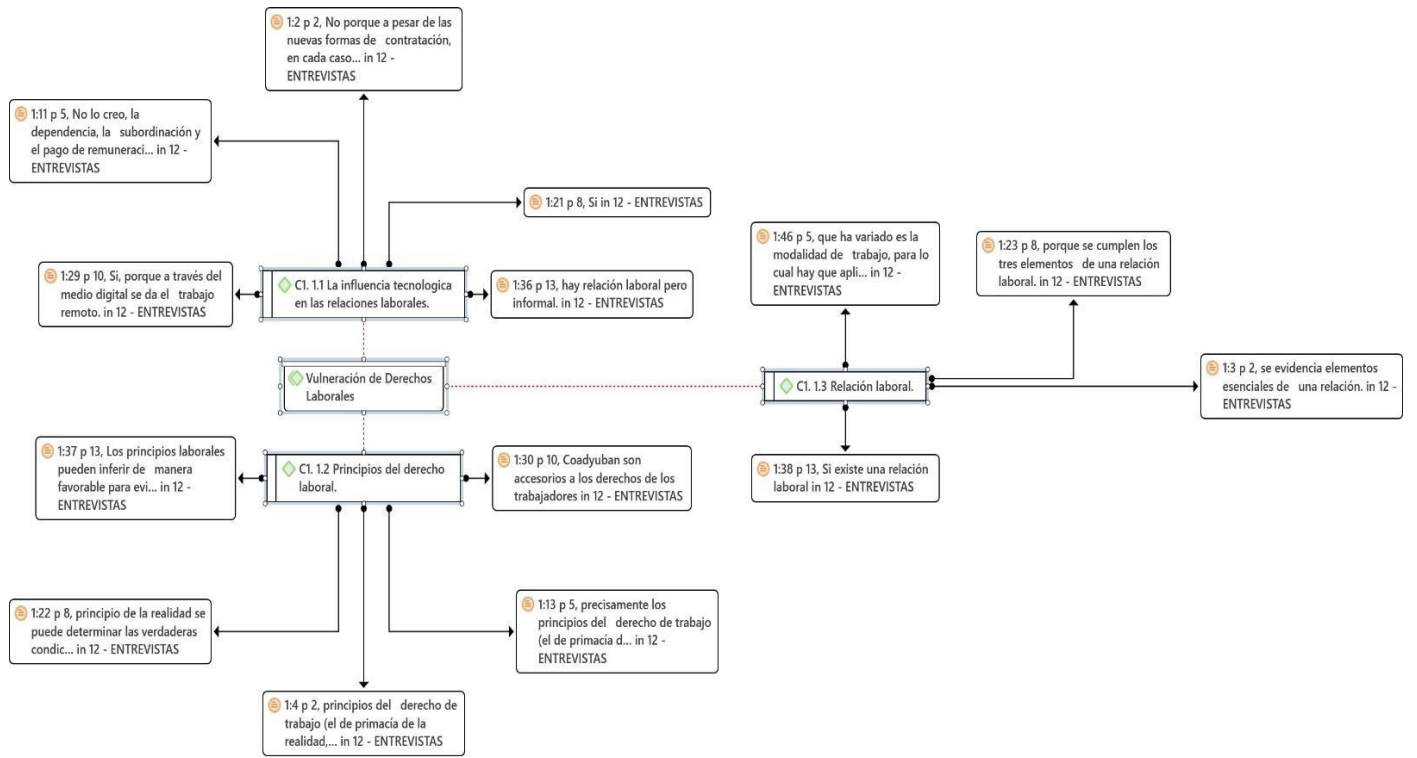
2.5. Procesamiento y Análisis de la información

En la presente tesis se utilizó, el método de triangulación Alas Ti mediante el cual se aplican reglas de codificación que se imponen por el programa el cual es capaz de analizar información de documentos recabados mediante textos, fotografías, diagramas, matrices, entre otros que le va permitir integrarlo en la investigación (Hernández, 2014). Ello con la finalidad de procesar de manera óptima la información que se obtuvo mediante la aplicación de los instrumentos, así adquirir una óptica completa del problema de investigación y sus posibilidades de solución.

III ANÁLISIS DEL PROBLEMA

III.1 Tipo Resultados Figura 1

Análisis Cualitativo de la Subcategoría *Vulneración de Derechos Laborales*.

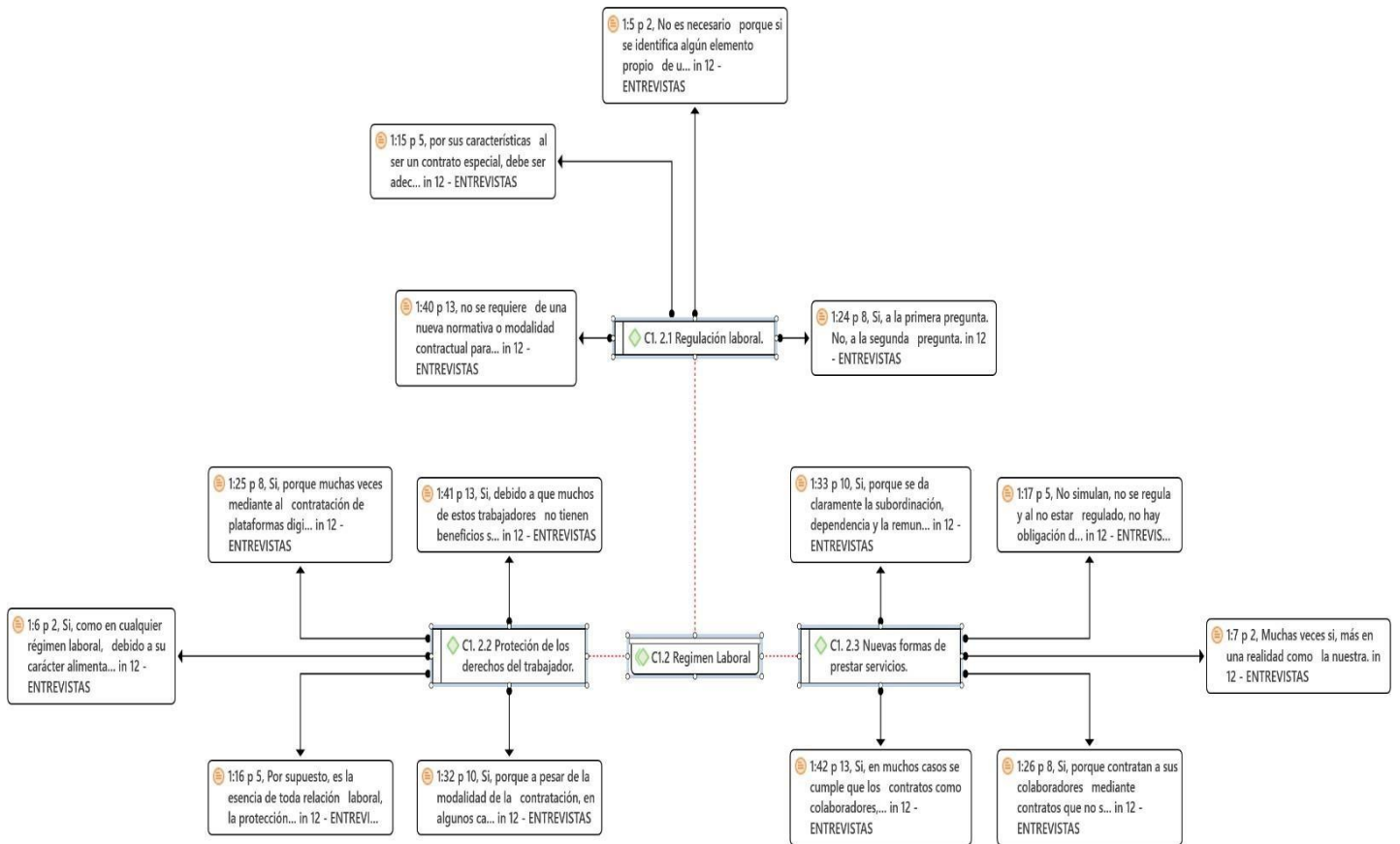


Fuente: Análisis tomado de la Base de Datos Atlas Ti vs 23.

El análisis de la subcategoría, vulneración de derechos laborales está constituido por los indicadores; la influencia tecnológica en las relaciones laborales, principios del derecho laboral y la relación laboral. En relación a la influencia tecnológica en las relaciones laborales, los entrevistados coincidieron que la influencia tecnológica no influye en las relaciones laborales, sin embargo admiten que la tecnología genera nuevas formas de contratación laboral las cuales se gestan alejados de las disposiciones normativas laborales, pero que los mecanismos legales laborales permiten reconocer aquella relación que corresponde al trabajador y empleador, ello debe garantizar la protección laboral correspondiente. En cuanto a los principios laborales, todos los entrevistados coinciden en que los mismos coadyuban para identificar la relación laboral que existe entre un empleador digital y los trabajadores por delivery, asimismo, concuerdan en que solo basta que se identifique algún elemento contractual propio de una relación laboral para brindar la protección correspondiente, conjuntamente indican, que el principio de la primacía de la realidad es primordial para evidenciar las posibles simulaciones que existen en las diferentes formas de contratación. En el indicador de la relación laboral, todos los entrevistados consideran que entre un empleador digital (plataforma) y un trabajador por delivery existe un contrato de trabajo informal, señalan que hay una metamorfosis en cuanto a la modalidad de trabajo, en función a las nuevas tendencias digitales que se desarrollaron debido a la emergencia sanitaria mundial, pero que en muchos casos se evidencia los tres o como mínimo un elemento contractual propio de una relación. Por último, se evidencia que la vulneración de derechos laborales en la mayoría de los casos tiene como origen la tendencia tecnológica que está gestando nuevas formas de contratación laboral, es así que en la relación contractual que existe entre un empleador digital (plataforma) y un trabajador por delivery, se verifica una relación laboral informal, siendo los principios laborales instrumentos legales esenciales para evidenciar la simulación contractual que se pretende ocultar, principalmente el principio de la primacía de la realidad es el indicado para coadyuvar a identificar los elementos de una relación laboral válida.

Figura 2

Análisis Cualitativo de la Subcategoría *Régimen Laboral*.



Fuente: Análisis tomado de la Base de Datos Atlas Ti vs 23.

El análisis de la subcategoría, régimen laboral encuentra su sustento en los indicadores; regulación laboral, protección de los derechos del trabajador y las nuevas formas de prestar servicios. Respecto a la regulación laboral, los entrevistados coincidieron en manifestar que efectivamente se puede verificar en muchos casos una relación laboral, sin embargo, consideran que no se requiere un régimen laboral especial para regular la nueva forma de contratación, siendo que si determinar una relación laboral válida corresponde a la normativa laboral vigente brindar la tutela correspondiente. En relación al indicador protección de los derechos del trabajador, los entrevistados coinciden que respecto a la relación que existe entre un empleador digital (plataforma) y un trabajador por delivery, necesariamente debe existir una protección laboral, protección que en termino de los entrevistados, deber ser ejercida dentro del marco de la normativa laboral vigente, además señalan que en muchos de los casos estos trabajos de delivery implican riesgos físicos y que los colaboradores no tiene ningún tipo de seguro para afrontar el riesgo que origina realizar ese tipo de labores. En cuanto a la nuevas formas de prestar servicios, los entrevistados en su mayoría consideran que mediante las plataformas digitales los empleadores pueden simular un contrato de colaboración por uno que en la realidad corresponde a un contrato de trabajo, ello con la finalidad de maximizar los beneficios en la actividad virtual y empresarial que desarrollan, siendo que en una realidad como la nuestra este tipo de conductas tiene mayor asidero, motivados por la necesidad que tienen los “colaboradores” y estos últimos guiados por la ignorancia sobre la verdadera naturaleza contractual que deberían ostentar. Por último, queda establecido que no se requiere de un régimen laboral especial para regular la relación contractual que existe entre un empleador digital (plataforma) y un trabajador por delivery, solo es necesario determinar la existencia de un contrato de trabajo para que se brinde tutela mediante la normativa laboral vigente, asimismo, debe brindarse protección a los trabajadores por delivery mediante un seguro complementario de trabajo de riesgo, siendo que muchas veces los empleadores digitales utilizan el contrato de colaboración para simular un contrato de trabajo.

Figura 3Análisis de la Subcategoría *del Derecho Comparado*.

Fuente Documental	Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Asturias 25 de julio de 2019 – Rec. 1134/2019 España
Contenido de fuente a analizar	<p>Se declara la naturaleza laboral de la prestación de servicios desarrollada por in repartidor a través de la plataforma digital Glovo, en el consideran que existía una cláusula en el contrato donde no permitía al repartidor delegar los servicios, por lo que tenía cumplimiento de carácter voluntario y naturaleza personal de prestación de servicios. Además, respecto a la ajenidad y dependencia, constata que la plataforma asigna el pedido a uno de los repartidores que tenga abierta la aplicación dentro de la zona geográfica, permitiendo la tecnología facilitar el contacto entre el usuario y el prestador de servicios.</p> <p>La libertar de elección se va ejercer de acuerdo a la valoración que la plataforma haya hecho de cada repartidor, donde se tomara en cuenta la eficacia, los encargos realizados, el historial y la valoración del servicio y sobre la dependencia y ajenidad, sostienen que la empresa en todo momento dicta instrucciones para el control del proceso productivo.</p>
Análisis	<p>La cuantía de retribución sea fijada por tarea realizada, la utilización del vehículo propio del trabajador no son suficientes para la no determinación laboral de la prestación de servicios desarrollada por el repartidor, más aún si existe facultad disciplinaria por parte de la empresa las cuales se encuentra establecidas en el contrato del trabajador autónomo económicamente dependiente como causas de resolución de contrato como motivos disciplinarios, los cuales son similares a las causas de despido disciplinario de un trabajador por cuenta ajena.</p> <p>Es importante resaltar el fundamento del tribunal, quien determina que el repartidor siempre realiza su trabajo como parte de la organización de la empresa que gestiona la plataforma digital.</p>
Conclusión	La presente sentencia, reconoce y determina los elementos del vínculo de laboralidad entre el repartidor y empresa, no siendo un trabajo autónomo que realiza el demandante.

Fuente Documental	Sentencia del Juzgado N° 6 de lo Social de Valencia N° 244-2018 España
Contenido de fuente a analizar	El demandante ha prestado servicios para la empresa Deliveroo desde el 25 de octubre del 2016, como transportista de reparto y distribución de comida, siendo que con fecha 30 de junio del 2017 le remitieron un correo electrónico comunicándole el término de su contrato de arrendamiento de servicios, requiriéndole la entrega de su material. No obstante, el trabajador tenía indicios de laboralidad, debido a que carecía de libertad, recibía instrucciones, los horarios eran establecidos por la empresa y la existencia de dependencia en la que laboraba; además, de establecer el precio del servicio y las condiciones de los restaurantes adheridos y de los clientes a los que prestaba servicios.
Análisis	Se determinó la relación laboral entre el trabajador y la plataforma digital Deliveroo, para la cual tuvieron en cuenta los criterios respecto a la existencia de un poder de dirección que ostenta la empresa al momento de organizar las funciones y las condiciones de la prestación de servicios, además del sometimiento del trabajador a un horario, zona de trabajo y la identificación del repartidor como parte de la plataforma para la cual labora, reconociendo el derecho a indemnización o reintegración a su puesto de trabajo debido a la ineficacia del despido,
Conclusión	La presente sentencia esgrime criterios para la determinación de una relación laboral entre el repartidor o rider y la plataforma digital, el cual como en diversas sentencias españolas, sostienen que existe poder de dirección y una falta de reconocimiento de sus derechos laborales, para lo cual analizan el caso concreto aplicándose la normativa vigente.

Fuente Documental	Sentencia del Juzgado de lo Social N° 188-2019 España
Contenido de fuente a analizar	Los repartidores afectados interponen demanda contra ROOFOODS SPAIN S.L, quien tiene por nombre comercial Deliveroo, el cual suscribía contratos de prestación de servicios con los repartidores, siendo reclutados mediante su página web, respondiendo un cuestionario, los futuros repartidores eran

	<p>convocados a una charla informativa en el lugar de la empresa, brindándoles folletos y videos explicándoles la actividad para posteriormente suscribir el contrato de colaboración con la demandada. Asimismo, les facilitaban medios materiales con publicidad de la marca de la empresa donde se encontraba la mochila donde hacían sus repartos, además, de exigir que para la prestación de servicio debe tener un vehículo, un teléfono móvil (iPhone, Android 4.3 o superior) con conexión a internet, batería externa, caja o mochila y soporte para la caja. En caso de no contar con el teléfono móvil con internet y el vehículo, la empresa se encarga de facilitarlo.</p> <p>La demandada efectuaba su supervisión mediante la información suministrada por su aplicación desde la asignación del pedido al repartidor hasta la entrega del producto al consumidor, realizando dicho seguimiento el personal de la empresa, y para la asignación de turnos a los repartidores utilizaban otra aplicación.</p>
<p>Análisis</p>	<p>La sentencia sostiene que los repartidores han ejecutado un trabajo personal en condiciones organizadas y dirigidas por la empresa, quien controla la marca, la aplicación y toda la información que genera. Asimismo, se desprende que las tareas otorgadas a los repartidores eran proporcionadas y explicadas por la empresa, gestionando inclusive el abono de las propinas, la dotación de implementos, la falta de autonomía, teniendo en cuenta que la empresa no se ha limitado a contratar un servicio de transporte de comida, sino que ha establecido la forma de prestar dicho servicio, presentándose los repartidores como parte de la empresa Deliveroo. Por lo que, la prestación de servicios de los repartidores tiene condiciones propias de laboralidad, siendo los contratos de naturaleza laboral.</p>
<p>Conclusión</p>	<p>En España, existen diversas sentencias donde se ha reconocido el vínculo laboral entre los repartidores y las plataformas digitales, no obstante, ello se ha realizado teniendo en cuenta su normativa laboral actual, la jurisprudencia y las sentencias emitidas por el Tribunal Supremo, donde los magistrados sostienen sus criterios respecto a la determinación de la laboralidad.</p>

<p>Fuente Documental</p>	<p>Sentencia del Juzgado N° 6 de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá</p>
---------------------------------	--

	Colombia
Contenido de fuente a analizar	<p>Desde el año 2020 se ha propuesto diversos proyectos de ley que han tenido como propósito la regulación de las relaciones de trabajo que se ejecutan mediante plataformas digitales, los cuales buscan determinar la naturaleza de la vinculación entre el trabajador y la plataforma y la regulación de los aportes a la seguridad social, donde proponen protección social, el derecho de asociación sindical, garantía de derecho mínimos y procesos disciplinarios.</p> <p>Sin embargo, en la jurisprudencia colombiana existe una sentencia donde se determinó que un trabajador quien ejercía labores de conductor y de tendero afiliado a la plataforma Mercadoni, tenía una relación de carácter laboral. Si bien, dicho caso no tiene relación concreta con la forma de vinculación de los repartidores con las plataformas digitales, es un fallo importante respecto a la nueva modalidad de trabajo.</p>
Análisis	<p>Se puede disgregar que la segunda actividad realizada por el trabajador en relación al cargo de tendero para la compra en los supermercados, las funciones que ejercía eran de carácter laboral, debido a que la empresa le impartía ordenes, instrucciones, horarios y plantillas de trabajo a través de correos electrónicos y WhatsApp, lo cual generaba subordinación por parte de Mercadoni.</p>
Conclusión	<p>No existe normativa laboral en Colombia que establezca relación laboral entre el repartidor y plataformas digitales, si bien existe diversos proyectos legislativos, estos no son suficientemente detallados para regular las relaciones entre la plataforma y el trabajador, y el reconocimiento de sus derechos labores. Por lo tanto, se debe establecer criterios para determinar la relación laboral sin necesidad de establecer una nueva forma de regulación especial para el trabajo mediante plataformas, lo mismo que puede aplicarse en el Perú, tomando en cuenta la jurisprudencia española.</p>

Fuente Documental	Sentencia del Tribunal del Trabajo de Concepción Chile
Contenido de fuente a analizar	<p>La sentencia establece y reconoce al repartidor del aplicativo PedidosYa como un trabajador, debido a que se encontraba sujeto a las directrices que le fijaba la empresa, por lo que para realizar el trabajo debía hacerlo vinculado con la plataforma; siendo ello un modo de prestación de servicio y un control de la ejecución del mismo en tiempo real, generándose una dependencia propia de la relación laboral. Asimismo, consideraron que la empresa era quien asumía los riesgos de la actividad, toda vez que si surgía algún problema quien respondía no era el repartidor sino la empresa; además de no tener la capacidad de organizar su prestación de servicios, no negociaba precios ni las condiciones con los titulares de los establecimientos a los que sirve.</p>
Análisis	<p>Se declaró la existencia de una relación laboral teniendo en cuenta los principios de primacía de la realidad e in dubio pro operario, ordenando el pago de feriado proporcional, remuneraciones, pago de aportes previsionales en la AFP y el pago de indemnización teniendo en cuenta que el demandante fue despedido sin causa justa, el mismo que fue declarado nulo. No obstante, es importante señalar que dicha sentencia fue resuelta teniendo en cuenta los artículos 7°, 8° y 3° del Código de Trabajo Chileno</p> <p>El operador de justicia motiva su sentencia bajo varios e importantes hechos, considerando los más importantes como: que la demandada funcionaba mediante una app que tiene por finalidad intermediar en el despacho de alimentos el cual era realizado mediante los repartidores, el proceso de selección, el uso de uniforme con logos de la empresa, el control de la demandada materializado a través de las calificaciones, la falta de libertad de elegir el turno de la prestación de labores, la responsabilidad frente a problemas eran efectuados o asumidos por la empresa, y el control de la jornada de trabajo es a través de la supervisión de los pedidos que el demandante tomaba, por lo que mediante esta sentencia se ha analizado y determinado la concurrencia de los elementos de la relación laboral como la subordinación y dependencia para determinar la existencia de una relación laboral,</p>

	aplicando los principios, la normativa laboral y el ejercicio interpretativo que ostenta los tribunales de justicia.
Conclusión	En Chile a pesar de no haber regulado un régimen especial para esta nueva modalidad de trabajo mediante plataformas digitales, han hecho efecto la interpretación de las relaciones laborales y de la normativa que regula el derecho laboral en su país con el objetivo de verificar la concurrencia de elementos de la relación laboral, además de la aplicación de los principios del derecho laboral para el presente caso, donde se resalta una vulneración de los derechos laborales y la diferenciación entre un vínculo de carácter civil con una de carácter laboral puesto que en el primero no existe subordinación y dependencia y ajenidad, por lo tanto, este precedente permite que los trabajadores por delivery sientan respaldados en nuestra normativa actual sus derechos laborales.

Fuente Documental	Los trabajadores de plataforma y su regulación en la Argentina ¹ Argentina
Contenido de fuente a analizar	El sindicato informal de los trabajadores del delivery solicitó a la administración del trabajo una regulación donde la flexibilidad total y el reconocimiento de sus derechos laborales, debido a que las empresas de plataforma no pagan seguridad social, primas de seguro, salarios mínimos ni una formación por despido o desconexión, ocasionando condiciones precarias de trabajo.
Análisis	En Argentina, sostienen que es necesario regular el trabajo de plataformas donde se asegure la naturaleza autónoma del vínculo, mediante el cual se les reconozca los derechos de salario mínimo, limitación de la jornada y reconocimiento de la jornada pasiva, aseguramiento de un número mínimo de horas, descansos durante la jornada, diario, semanal y anual, seguro obligatorio de riesgos por accidentes de trabajos, higiene y seguridad en el trabajo, proveer de implementos de seguridad, cobertura de salud, deber de información, protección contra el despido, el derecho a la desconexión, derechos de seguridad social, entre otros, por lo que

¹ Goldin, A. (2020). Los trabajadores de plataforma y su regulación en la Argentina. Naciones Unidas.

	indican que es necesaria protección de dichos trabajadores a través de un régimen especial.
Conclusión	La normativa laboral para Argentina no es suficiente para establecer un vínculo laboral entre los trabajadores de plataformas y las empresas, puesto que consideran que no son suficientes y mediante una regulación especial se le reconocerían sus derechos laborales que a la actualidad se encuentran vulnerados, generando prácticas abusivas en este tipo de trabajo, siendo necesario regular el mercado de plataformas digitales.

Fuente: Análisis tomado de la Guía de Análisis Documental.

Se puede apreciar de la aplicación de la guía de Análisis Documental que en España mediante varias sentencias del tribunal ha reconocido la relación laboral válida entre un empleador por plataforma digital y un trabajador por delivery, para lo cual solo aplicaron su normativa laboral vigente y conjuntamente con los principios laborales reconocieron que existía una relación laboral, no necesitan de algún régimen especial para brindar protección a los trabajadores por delivery, a comparación de los países sudamericanos que necesariamente quieren establecer un régimen laboral especial para este tipo de relación, a acepción de Chile donde han reconocido la laboralidad de los trabajadores, determinando los elementos del vínculo laboral como la naturaleza personal de la prestación de servicios, a la subordinación y dependencia, lo cual permitió determinar la existencia de una relación laboral y la falta aplicación de los derechos laborales.

III.2 Discusión

En relación a los resultados obtenidos en la presente investigación se puede apreciar que la categoría principal “la desprotección jurídica de los repartidores por delivery y el derecho comparado” guarda relación con las subcategorías; Vulneración de Derechos Laborales, Régimen Laboral y el Derecho Comparado, los cuales son elementos que contribuyen para determinar la desprotección que actualmente se evidencia en los trabajadores por delivery; sin embargo, ello no es por falta de algún régimen laboral para esas nuevas formas de contratación, puesto que deficiencia se ubica en el desconocimiento que surge de la informalidad de los empleadores digitales. En ese sentido, el sistema normativo laboral vigente garantiza la protección de los colaboradores por delivery, en función a que los entrevistados de manera unánime señalan que la vulneración de derechos laborales en la mayoría de los casos tiene como origen la tendencia tecnológica que está gestando nuevas formas de contratación laboral, es así que en la relación contractual que existe entre un empleador digital (plataforma) y un trabajador por delivery, se verifica una relación laboral informal, siendo los principios laborales instrumentos legales esenciales para evidenciar la simulación contractual que se pretende ocultar, principalmente el principio de la primacía de la realidad es el indicado para coadyuvar a identificar los elementos de una relación laboral válida. Lo cual guarda relación con lo manifestado por Paucara (2019), que el principio de la primacía de realidad se aplica cuando en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos.

Además, se valoró de manera sistemática la información vertida por los participantes en relación a los objetivos específicos de la presente investigación, en ese sentido se estableció que la relación contractual que existe entre un empleador digital (plataforma) y un trabajador por delivery es una relación laboral válida, pero informal porque se encuentra simulado en función a un contrato de colaboración, así mismo, queda establecido que no se requiere de un régimen laboral especial para regular la relación contractual que existe entre un empleador digital (plataforma) y un repartidor por delivery, solo es necesario determinar la existencia de un contrato de trabajo para que se

brinde tutela mediante la normativa laboral vigente, asimismo, debe brindarse protección a los trabajadores por delivery mediante un seguro complementario de trabajo de riesgo, siendo que muchas veces los empleadores digitales utilizan el contrato de colaboración para simular un contrato de trabajo. Por último, en función al derecho comparado, se identificó que España y Chile han reconocido la laboralidad de los trabajadores, determinando los elementos del vínculo laboral como la naturaleza personal de la prestación de servicios, a la subordinación y dependencia, lo cual permitió determinar la existencia de una relación laboral y la falta aplicación de los derechos laborales, sin la necesidad de establecer un nuevo régimen laboral.

IV CONCLUSIONES

1. En función a las respuestas de los participantes se determinó, que el sistema normativo laboral vigente garantiza la protección de los trabajadores por delivey, sin embargo, la desprotección que actualmente se evidencia en las nuevas formas de contratación, surge por la informalidad de los empleadores digitales.
2. En relación a la sub categoría sobre la vulneración de los derechos laborales, los participantes coincidieron que en la mayoría de los casos tiene como origen la tendencia tecnológica que está gestando nuevas formas de contratación laboral, es así que en la relación contractual que existe entre un empleador digital (plataforma) y un trabajador por delivery, se verifica una relación laboral informal, siendo los principios laborales instrumentos legales esenciales para evidenciar la simulación contractual que se pretende ocultar, principalmente el principio de la primacía de la realidad es el indicado para coadyuvar a identificar los elementos de una relación laboral valida.
3. Los participantes en su mayoría han señalado que no se requiere de un régimen laboral especial para regular la relación contractual que existe entre un empleador digital (plataforma) y un trabajador por delivery, solo es necesario determinar la existencia de un contrato de trabajo para que se brinde tutela mediante la normativa laboral vigente, asimismo, debe brindarse protección a los trabajadores por delivery mediante un seguro complementario de trabajo de riesgo, siendo que muchas veces los empleadores digitales utilizan el contrato de colaboración para simular un contrato de trabajo.
4. De las sentencias analizadas a nivel internacional se puede verificar que se ha establecido el reconocimiento de laboralidad de los trabajadores por delivey, determinando los elementos del vínculo laboral como la naturaleza personal de la prestación de servicios, a la subordinación y dependencia, lo cual permitió determinar la existencia de una relación laboral y la falta aplicación de los derechos laborales, sin la necesidad de establecer un nuevo régimen laboral.

V RECOMENDACIONES

- A los operadores de justicia, con la finalidad de que definan y aclaren mediante los Plenos Jurisdiccionales la situación laboral de este nuevo modelo económico, teniendo en cuenta que ello va beneficiar y enriquecer la legislación y doctrina laboral, además de ser sustento jurídico para accionar el derecho de dichos trabajadores por delivery.
- A la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL, que mediante actos de supervisión y fiscalización puedan efectuar la verificación del cumplimiento de las leyes laborales por parte de los empleadores de esta nueva modalidad de trabajo, asimismo puedan realizar procesos de investigación que les permita sancionar y a la vez generar un antecedente respecto a este tipo de economía colaborativa.
- Al Poder Legislativo, para que se encargue de regular esta nueva modalidad laboral; es decir que se reconozca a los repartidores por delivery como trabajadores a fin de que se les brinde protección jurídica respecto a sus derechos laborales y sociales, debido a la existencia de un vacío legal del cual abusan los empleadores para su beneficio.

VI REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arévalo, J. (2016). *Tratado de Derecho Laboral* (Primera ed.). Lima, Perú: Instituto Pacífico.
- Arévalo, J. (2016). *Tratado de Derecho Laboral: Derecho Individual, Colectivo, Procesal y Penal del Trabajo*. Lima: Instituto Pacífico.
- Bejarano, B. (2022). *El trabajo de los repartidores a domicilio y las plataformas digitales en Colombia: caso de Rappi y iFood*. Colombia: (Tesis de Pregrado - Universidad Católica de Colombia) Recuperado de: <https://repository.ucatolica.edu.co/items/8bb09f3e-b949-4bb3-a461-871d48b019c4>.
- Berg, J., Furrer, M., Harmon, E., Rani, U., y Silberman, M. (2019). *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo: Como fomentar el trabajo decente en el mundo digital*. Ginebra, Suiza: PRODOC.
- Bernal, A. (2010). *Metodología de la Investigación*. Colombia : Prentice Hall.
- Cornejo, D. (2022). *Los repartidores por Delivery: un análisis de la existencia o no de rasgos de laboralidad según la legislación y la jurisprudencia internacional*. Lima: Revista LP Derecho.
- Denitz, N., & Lincoln, Y. (2012). *El Campo de la Investigación Cualitativa*. Barcelona: Gedisa.
- Dinegro, A. (2022). El Desafío de regular las Plataformas en Perú. *Observatorio de Plataformas - Perú*.
- Espinoza, V. (2022). *Regulación de un régimen laboral especial para los repartidores de plataformas digitales en el Perú*. [Tesis de Pregrado, Universidad Privada Antenor Orrego].
- Fernández, J. (2021). *Vulneración de los derechos laborales e indicios de laboralidad en los repartidores de la empresa Glovo-Chiclayo*. [Tesis de Pregrado, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo].
- Ferrer, M. (2018). Presente y Futuro de las plataformas digitales. *Estudios de Juventud*(119), 63-74.
- Ferro, V. (2019). *Derecho individual del trabajo en el Perú*. Lima: Fondo Editorial.

- García, J y Javier, K. (2020). *Los trabajadores de plataformas digitales en la República Dominicana. Caracterización y opciones para su protección social*. Cepal.
- Gasca, O. (2019). *Políticas para fortalecer la protección de los derechos laborales de los repartidores que trabajan bajo demanda a través de aplicaciones*. México: (Tesis de Maestría, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales).
- Hernández Sampieri , R. (2014). *Metodología de la Investigación* . México : MC Graw-Hill.
- Hernández, R. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: MC Graw-Hill.
- Madariaga, J., Buenadicha, C., Molina, E., y Ernst, C. (2019). Economía de plataformas y empleo ¿Cómo es trabajar para una app en Argentina? *CIPPEC-BID - OIT* .
- Melo, A. (2019). *Regulación de las nuevas formas de empleo que surgen por medio de las plataformas digitales*. Colombia: (Trabajo de Grado - Universidad Católica de Colombia).
- Moreno, J. (2020). El Carácter laboral de la prestación de servicios de reparto a través de la plataforma digital Glovo: el Tribunal Supremo Zanja El Debate. 23-80.
- Muguerza, X. (2021). *La digitalización del empleo y los derechos laborales de los repartidores de plataformas digitales en el Perú*. [Tesis de Pregrado, Universidad Privada Antenor Orrego].
- Otero, M. (2021). *El Trabajo en Plataformas: Propuestas de regulación a la luz del Ordenamiento Jurídico Laboral Español*. España: Madrid: (Tesis de Grado - Universidad Complutense de Madrid).
- Pacheco, L. (2015). *Los principios del Derecho del Trabajo*. Lima: Sociedad Peruana de Derecho.
- Palazuelos y Giurbergia. (2020). *Regulación de las nuevas formas de empleo que surgen por medio de las plataformas digitales*. Chile: [Tesis de pregrado, Universidad de Chile].
- Paucara, R., Almanza, L., Szczpansky, D., y Cueva, L. . (2019). *Manual de Derecho Laboral Individual*. Arequipa: Cromeo Editores .
- Peralta, L., Gutiérrez, E., y Carmona, M. . (2017). *El diseño del modelo institucional de la Procuraduría General de la República en la eficiencia de la denuncia ambiental*. . Boletín Mexicano de Derecho Comparado. 50(150),1083-1114. .

- Ramírez, 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 de trabajo: el caso particular de los repartidores de plataformas digitales*. [Tesis de Especialidad, Pontificia Universidad Católica del Perú].
- Sanabria, L. (2022). *Reconocimiento de derechos laborales a los repartidores pordelivery en el Perú*. [Tesis de pregrado, Universidad Privada Antenor Orrego].
- Solano, F. (2021). *El negocio de delivery por aplicativo y los derechos laborales en el Perú*. [Tesis de Pregrado, Universidad César Vallejo].
- Toapanta, A. (2022). *Trabajadores de reparto en plataformas digitales: condiciones de trabajo y alternativa de regulacion en Ecuador*. Ecuador: (Tesis de Maestría - Universidad Andina Simón Bolívar).
- Torres, R. (Enero-Junio de 2021). El repartidor y una App de Delivery: Argumentos de una relacion laboral. *Revista de Derecho Procesal del Trabajo*, III(3°), 181-193. Obtenido de <https://doi.org/10.47308/rdpt.v3i3.9>
- Trabajo, O. I. (2021). *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo. El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo*. Recuperado de: https://publ/documents/publication/wcms_823119.pdf.
- Vallecillo, M. (2017). *Economía colaborativa y laboralidad: los cabos sueltos entre el vacío legal y la dudosa legalidad*. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-madrid/documents/article/wcms_548607.pdf.
- Valles, M. (1997). *Técnicas Cualitativas de Investigación Social. Reflexión metodológico y práctica profesional*. Madrid: Síntesis.
- Ventura, J. (2017). *Sample size: How many participants are needed in qualitative studies?* Scielo, 28 (3), ISSN: 2307-2113.

DEDICATORIA

A Dios, por brindarme salud y guiar mis pasos durante mi formación profesional; y, a mi hija por ser mi fuerza interior que me impulso a continuar por este camino hasta obtener uno de los anhelos deseados.

A mis queridos padres, quien, con su amor, dedicación me permitieron alcanzar esta, mi meta profesional.

AGRADECIMIENTO

A mi asesor de tesis, Dr. Manuel Urcia Quispe, por su acompañamiento en todo el proceso de investigación.

Al Mg. Angelica Bayes Antúnez, por sus aportes para la elaboración de la presente tesis.

Gracias a las personas anónimas que me apoyaron y creyeron en la realización de mi tesis.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Consistencia

TÍTULO: La desprotección jurídica de los Repartidores por Delivery y el derecho comparado, 2022.

PROBLEMA	OBJETIVOS	CATEGORIZACIÓN		
<p>Problema General: ¿La actual normativa laboral garantiza los derechos laborales correspondientes para los repartidores por delivery en el Perú?</p>	<p>Objetivo General: Analizar si el régimen laboral garantiza la protección de los derechos laborales correspondientes para los repartidores por delivery.</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Analizar la existencia de la relación laboral entre empleador y trabajador de delivery. – Identificar los derechos laborales vulnerados de los repartidores por delivery. – Analizar el derecho comparado respecto al reconocimiento del vínculo laboral entre el trabajador por delivery y la plataforma digital. 	<p>Categoría: La desprotección jurídica de los repartidores por delivery y el derecho comparado.</p>		
		Subcategorías	Indicadores	Ítems de la Encuesta
<p>HIPÓTESIS</p> <p>La actual normativa no garantiza protección sobre derechos laborales de los repartidores por delivery, puesto que existe un vacío legal específico que ampare y regule este tipo de vínculo laboral, donde se determinen límites, obligaciones y derechos de las partes; es decir</p>		1. Vulneración de Derechos Laborales	La influencia tecnológica en las relaciones laborales	
			Principios del derecho laboral	
	Relación de laboralidad			
	Regulación Laboral			
	2. Régimen Laboral	Protección de los derechos del trabajo		
	Nuevas formas de prestar servicios.			
	3. Derecho Comparado	Régimen laboral		
	Vínculo laboral			
	Plataformas digitales			

<p>entre empleador y el empleado, ello debido a su condición de trabajadores autónomos o dependientes, generando inestabilidad laboral.</p>				
<p>TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</p>	<p>PARTICIPANTES</p>	<p>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS</p>	<p>PROCESAMIENTO CUALITATIVO</p>	
<p>Dogmática: se buscará analizar el régimen laboral brinda y garantiza protección a los derechos laborales que le corresponde a los trabajadores por delivery, del cual se analizará la normativa, doctrina y derecho comparado.</p> <p>Básico o Teórico: Permitirá al presente trabajo desarrollar una concepción desde los principios del derecho laboral y la normativa vigente respecto a la desprotección jurídica de los repartidores por delivery, y analizar respecto a la regulación de</p>	<p>Población censal: Estuvo conformada por abogados especialistas en el Derecho Laboral.</p>	<p>Técnica:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Entrevista - Análisis Documental <p>Instrumentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Guía de entrevista. - Guía de Análisis Documental 	<p>Triangulación Atlas.ti 22</p>	

un régimen laboral que contribuirá al reconocimiento de sus derechos laborales.			
---	--	--	--

Matriz de Categorización para Procesamiento de información

Categoría/variable		Sub categorías/ dimensiones		Indicadores	
Código	Nombre	Código	Nombre	Código	Nombre
C1	LA DESPROTECCIÓN JURÍDICA DE LOS REPARTIDORES POR DELIVERY Y EL DERECHO COMPARADO	C1.1	Vulneración de Derechos Laborales	C1.1.1	La influencia tecnológica en las relaciones laborales
				C1.1.2	Principios del derecho laboral
				C1.1.3	Relación de laboralidad
		C1.2	Régimen Laboral	C1.2.1	Regulación laboral
				C1.2.2	Protección de los derechos del trabajo
				C1.2.3	Nuevas formas de prestar servicios.
		C1.3	Derecho Comparado	C1.3.1	Régimen laboral
				C1.3.2	Vínculo laboral
				C1.3.3	Plataformas digitales

Guía de entrevista

Datos:

Condición, cargo o puesto en que se desempeña:	Abogado especialista en Derecho Laboral
Nombres y apellidos	Edwin Manuel Cornejo Morillo
Código de la entrevista	Entrevistado1 (Entrev.1)
Fecha	06-04-23
Lugar de la entrevista	Plataforma Virtual

Categoría: La desprotección jurídica de los repartidores por delivery y el derecho comparado, 2022.

Nro.	Sub categoría	Preguntas de la entrevista
1	Vulneración de Derechos Laborales	¿Considera usted, que la influencia tecnológica, mediante las plataformas digitales infiere en la identificación de los elementos esenciales de una relación laboral? ¿Por qué?
2		¿De qué manera los principios laborales podrían coadyuvar para determinar o no una relación laboral entre una plataforma digital y un trabajador por delivery?
3	Régimen laboral	¿Considera que la relación que existe entre los trabajadores por delivery y las plataformas virtuales, corresponde a un contrato de trabajo? ¿se necesita para su protección de una regulación laboral?
4		¿Considera que la protección de los derechos del trabajador, es necesario en la relación que existe entre los colaboradores por delivery y las plataformas virtuales?
5		En su opinión: ¿Considera usted, que las nuevas formas de prestar servicios mediante plataformas digitales simulan realmente la existencia de un contrato de trabajo?

Matriz de respuestas

Nro.	Preguntas	Respuestas
1	<p>¿Considera usted, que la influencia tecnológica, mediante las plataformas digitales infiere en la identificación de los elementos esenciales de una relación laboral?</p> <p>¿Por qué?</p>	<p>No porque a pesar de las nuevas formas de contratación, en cada caso se puede identificar la forma de ejercer y ejecutar las de manera real los contratos asumidos por las partes y se evidencia elementos esenciales de una relación.</p>
2	<p>¿De qué manera los principios laborales podrían coadyuvar para determinar o no una relación laboral entre una plataforma digital y un trabajador por delivery?</p>	<p>Debemos determinar que para hablar de una relación de trabajo debemos tener en cuenta que deben estar presentes la subordinación, remuneración y prestación personal de servicios, y precisamente los principios del derecho de trabajo (el de primacía de la realidad, por ejemplo) se convierte en una herramienta indispensable para determinar o identificar una relación laboral.</p>
3	<p>¿Considera que la relación que existe entre los trabajadores por delivery y las plataformas virtuales, corresponde a un contrato de trabajo?</p> <p>¿se necesita para su protección de una regulación laboral?</p>	<p>La existencia de la relación laboral dependerá del elemento subordinación. No es necesario porque si se identifica algún elemento propio de una relación laboral, el derecho laboral como tal brindara protección al trabajador.</p>
4	<p>¿Considera que la protección de los derechos del trabajador, es necesario en la relación que existe entre los colaboradores por delivery y las plataformas virtuales?</p>	<p>Si, como en cualquier régimen laboral, debido a su carácter alimentario.</p>
5	<p>En su opinión: ¿Considera usted, que las nuevas formas de prestar servicios mediante plataformas digitales simulan realmente la existencia de un contrato de trabajo?</p>	<p>Muchas veces si, más en una realidad como la nuestra.</p>

Guía de entrevista

Datos:

Condición, cargo o puesto en que se desempeña:	Abogado especialista en Derecho Laboral
Nombres y apellidos	Hurtado Chancafe Alberto
Código de la entrevista	Entrevistado 2 (Entrev.2)
Fecha	08-04-23
Lugar de la entrevista	Plataforma Virtual

Categoría: La desprotección jurídica de los repartidores por delivery y el derecho comparado, 2022.

Nro.	Sub categoría	Preguntas de la entrevista
1	Vulneración de Derechos Laborales	¿Considera usted, que la influencia tecnológica, mediante las plataformas digitales infiere en la identificación de los elementos esenciales de una relación laboral? ¿Por qué?
2		¿De qué manera los principios laborales podrían coadyuvar para determinar o no una relación laboral entre una plataforma digital y un trabajador por delivery?
3	Régimen laboral	¿Considera que la relación que existe entre los trabajadores por delivery y las plataformas virtuales, corresponde a un contrato de trabajo? ¿ello necesita para su protección de una regulación laboral?
4		¿Considera que la protección de los derechos del trabajador, es necesario en la relación que existe entre los colaboradores por delivery y las plataformas virtuales?
5		En su opinión: ¿Considera usted, que las nuevas formas de prestar servicios mediante plataformas digitales simulan realmente la existencia de un contrato de trabajo?

Matriz de respuestas

Nro.	Preguntas	Respuestas
1	¿Considera usted, que la influencia tecnológica, mediante las plataformas digitales infiere en la identificación de los elementos esenciales de una relación laboral? ¿Por qué?	No lo creo, la dependencia, la subordinación y el pago de remuneración, son los elementos del contrato de trabajo. Lo que ha variado es la modalidad de trabajo, para lo cual hay que aplicar el principio de primacía de la realidad en este nuevo contexto.
2	¿De qué manera los principios laborales podrían coadyuvar para determinar o no una relación laboral entre una plataforma digital y un trabajador por delivery?	Debemos determinar que para hablar de una relación de trabajo debemos tener en cuenta que deben estar presentes la subordinación, remuneración y prestación personal de servicios, y precisamente los principios del derecho de trabajo (el de primacía de la realidad, por ejemplo) se convierte en una herramienta indispensable para determinar o identificar una relación laboral.
3	¿Considera que la relación que existe entre los trabajadores por delivery y las plataformas virtuales, corresponde a un contrato de trabajo? ¿ello necesita para su protección de una regulación laboral?	Considero que sí, ellos ponen su fuerza de trabajo a su disposición, ocupan su tiempo para esta empresa durante un horario determinado, y realizan la labor efectiva desde que recibe el producto hasta que lo traslade y viceversa, por sus características al ser un contrato especial, debe ser adecuadamente regulado.
4	¿Considera que la protección de los derechos del trabajador, es necesario en la relación que existe entre los colaboradores por delivery y las plataformas virtuales?	Por supuesto, es la esencia de toda relación laboral, la protección mínima del trabajador, sobre todo el reconocimiento de su seguro común y en este caso el complementario por accidente de trabajo.
5	En su opinión: ¿Considera usted, que las nuevas formas de prestar servicios mediante plataformas digitales simulan realmente la existencia de un contrato de trabajo?	No simulan, no se regula y al no estar regulado, no hay obligación de reconocimiento.

Guía de entrevista

Datos:

Condición, cargo o puesto en que se desempeña:	Abogado especialista en Derecho Laboral
Nombres y apellidos	Portilla Rodríguez Ruben Eugenio
Código de la entrevista	Entrevistado3 (Entrev.3)
Fecha	18-04-23
Lugar de la entrevista	Plataforma Virtual

Categoría: La desprotección jurídica de los repartidores por delivery y el derecho comparado, 2022.

Nro.	Sub categoría	Preguntas de la entrevista
1	Vulneración de Derechos Laborales	¿Considera usted, que la influencia tecnológica, mediante las plataformas digitales infiere en la identificación de los elementos esenciales de una relación laboral? ¿Por qué?
2		¿De qué manera los principios laborales podrían coadyuvar para determinar o no una relación laboral entre una plataforma digital y un trabajador por delivery?
3	Régimen laboral	¿Considera que la relación que existe entre los trabajadores por delivery y las plataformas virtuales, corresponde a un contrato de trabajo? ¿ello necesita para su protección de una regulación laboral?
4		¿Considera que la protección de los derechos del trabajador, es necesario en la relación que existe entre los colaboradores por delivery y las plataformas virtuales?
5		En su opinión: ¿Considera usted, que las nuevas formas de prestar servicios mediante plataformas digitales simulan realmente la existencia de un contrato de trabajo?

Matriz de respuestas

Nro.	Preguntas	Respuestas
1	¿Considera usted, que la influencia tecnológica, mediante las plataformas digitales infiere en la identificación de los elementos esenciales de una relación laboral? ¿Por qué?	Si, porque se cumplen los tres elementos de una relación laboral.
2	¿De qué manera los principios laborales podrían coadyuvar para determinar o no una relación laboral entre una plataforma digital y un trabajador por delivery?	Mediante el principio de la realidad se puede determinar las verdaderas condiciones en las cuales se cumplen las labores de cada trabajador, así se podrá establecer o no una relación de carácter laboral.
3	¿Considera que la relación que existe entre los trabajadores por delivery y las plataformas virtuales, corresponde aun contrato de trabajo? ¿ello necesita para su protección de una regulación laboral?	Si, a la primera pregunta. No, a la segunda pregunta.
4	¿Considera que la protección de los derechos del trabajador, es necesario en la relación que existe entre los colaboradores por delivery y las plataformas virtuales?	Si, porque muchas veces mediante a la contratación de plataformas digitales los empleadores quieren evitar algún tipo de beneficios social con la finalidad de optimizar los beneficios obtenidos.
5	En su opinión: ¿Considera usted, que las nuevas formas de prestar servicios mediante plataformas digitales simulan realmente la existencia de un contrato de trabajo?	Si, porque contratan a sus colaboradores mediante contratos que no se ajustan a la realidad del desempeño laboral.

Guía de entrevista

Datos:

Condición, cargo o puesto en que se desempeña:	Abogado especialista en Derecho Laboral
Nombres y apellidos	Díaz Valiente Frank Alexander
Código de la entrevista	Entrevistado4 (Entrev.4)
Fecha	21-04-23
Lugar de la entrevista	Plataforma Virtual

Categoría: La desprotección jurídica de los repartidores por delivery y el derecho comparado, 2022.

Nro.	Sub categoría	Preguntas de la entrevista
1	Vulneración de Derechos Laborales	¿Considera usted, que la influencia tecnológica, mediante las plataformas digitales infiere en la identificación de los elementos esenciales de una relación laboral? ¿Por qué?
2		¿De qué manera los principios laborales podrían coadyuvar para determinar o no una relación laboral entre una plataforma digital y un trabajador por delivery?
3	Régimen laboral	¿Considera que la relación que existe entre los trabajadores por delivery y las plataformas virtuales, corresponde a un contrato de trabajo? ¿ello necesita para su protección de una regulación laboral?
4		¿Considera que la protección de los derechos del trabajador, es necesario en la relación que existe entre los colaboradores por delivery y las plataformas virtuales?
5		En su opinión: ¿Considera usted, que las nuevas formas de prestar servicios mediante plataformas digitales simulan realmente la existencia de un contrato de trabajo?

Matriz de respuestas

Nro.	Preguntas	Respuestas
1	<p>¿Considera usted, que la influencia tecnológica, mediante las plataformas digitales infiere en la identificación de los elementos esenciales de una relación laboral? ¿Por qué?</p>	<p>Si, porque a través del medio digital se da el trabajo remoto.</p>
2	<p>¿De qué manera los principios laborales podrían coadyuvar para determinar o no una relación laboral entre una plataforma digital y un trabajador por delivery?</p>	<p>Coadyuvan porque son accesorios a los derechos de los trabajadores</p>
3	<p>¿Considera que la relación que existe entre los trabajadores por delivery y las plataformas virtuales, corresponde a un contrato de trabajo? ¿ello necesita para su protección de una regulación laboral?</p>	<p>Si. No necesita porque existe la ley del trabajo remoto.</p>
4	<p>¿Considera que la protección de los derechos del trabajador, es necesario en la relación que existe entre los colaboradores por delivery y las plataformas virtuales?</p>	<p>Sí, porque a pesar de la modalidad de la contratación, en algunos casos se identifica la existencia de alguna relación laboral.</p>
5	<p>En su opinión: ¿considera usted, que las nuevas formas de prestar servicios mediante plataformas digitales simulan realmente la existencia de un contrato de trabajo?</p>	<p>Sí, porque se da claramente la subordinación, dependencia y la remuneración.</p>

Guía de entrevista

Datos:

Condición, cargo o puesto en que se desempeña:	Abogado especialista en Derecho Laboral
Nombres y apellidos	Casana Obregón Mailyn Sayira
Código de la entrevista	Entrevistado5 (Entrev.5)
Fecha	24-04-23
Lugar de la entrevista	Plataforma Virtual

Categoría: La desprotección jurídica de los repartidores por delivery y y el derecho comparado, 2022.

Nro.	Sub categoría	Preguntas de la entrevista
1	Vulneración de Derechos Laborales	¿Considera usted, que la influencia tecnológica, mediante las plataformas digitales infiere en la identificación de los elementos esenciales de una relación laboral? ¿Por qué?
2		¿De qué manera los principios laborales podrían coadyuvar para determinar o no una relación laboral entre una plataforma digital y un trabajador por delivery?
3	Régimen laboral	¿Considera que la relación que existe entre los trabajadores por delivery y las plataformas virtuales, corresponde a un contrato de trabajo? ¿ello necesita para su protección de una regulación laboral?
4		¿Considera que la protección de los derechos del trabajador, es necesario en la relación que existe entre los colaboradores por delivery y las plataformas virtuales?
5		En su opinión: ¿Considera usted, que las nuevas formas de prestar servicios mediante plataformas digitales simulan realmente la existencia de un contrato de trabajo?

Matriz de respuestas

Nro.	Preguntas	Respuestas
1	<p>¿Considera usted, que la influencia tecnológica, mediante las plataformas digitales infiere en la identificación de los elementos esenciales de una relación laboral?</p> <p>¿Por qué?</p>	<p>No, por qué hay relación laboral pero informal.</p>
2	<p>¿De qué manera los principios laborales podrían coadyuvar para determinar o no una relación laboral entre una plataforma digital y un trabajador por delivery?</p>	<p>Los principios laborales pueden inferir de manera favorable para evidenciar una contratación indeterminada.</p>
3	<p>¿Considera que la relación que existe entre los trabajadores por delivery y las plataformas virtuales, corresponde a un contrato de trabajo? ¿ello necesita para su protección de una regulación laboral?</p>	<p>Si existe una relación laboral y no se requiere de una nueva normativa o modalidad contractual para brindar protección a los trabajadores por delivery, al validar la relación contractual laboral, corresponde accionar el derecho laboral y conjuntamente con las instituciones jurídicas existentes dar la tutela adecuada, sin embargo, la doctrina y la jurisprudencia deberá adecuar los instrumentos jurídicos a las nuevas aristas en materia laboral.</p>
4	<p>¿Considera que la protección de los derechos del trabajador, es necesario en la relación que existe entre los colaboradores por delivery y las plataformas virtuales?</p>	<p>Si, debido a que muchos de estos trabajadores no tienen beneficios sociales, peor aún no gozan de ningún seguro de riesgo por el trabajo que realizan, a pesar del nivel de riesgo que conlleva dicha actividad.</p>
5	<p>En su opinión: ¿Considera usted, que las nuevas formas de prestar servicios mediante plataformas digitales simulan realmente la existencia de un contrato de trabajo?</p>	<p>Si, en muchos casos se cumple que los contratos como colaboradores, los cuales sustentan la relación del servicio simula</p>

ANEXO 4
GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

Objetivo Específico: Analizar el derecho comparado respecto al reconocimiento del vínculo laboral entre el trabajador por delivery y la plataforma digital.

AUTORA: Solano Ramírez, Maylyn Rubi

FECHA: 28 de julio del 2023

Fuente Documental	Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Asturias 25 de julio de 2019 – Rec. 1134/2019 España
Contenido de fuente a analizar	<p>Se declara la naturaleza laboral de la prestación de servicios desarrollada por in repartidor a través de la plataforma digital Glovo, en el consideran que existía una cláusula en el contrato donde no permitía al repartidor delegar los servicios, por lo que tenía cumplimiento de carácter voluntario y naturaleza personal de prestación de servicios. Además, respecto a la ajenidad y dependencia, constata que la plataforma asigna el pedido a uno de los repartidores que tenga abierta la aplicación dentro de la zona geográfica, permitiendo la tecnología facilitar el contacto entre el usuario y el prestador de servicios.</p> <p>La libertar de elección se va ejercer de acuerdo a la valoración que la plataforma haya hecho de cada repartidor, donde se tomara en cuenta la eficacia, los encargos realizados, el historial y la valoración del servicio y sobre la dependencia y ajenidad, sostiene que la empresa en todo momento dicta instrucciones para el control del proceso productivo.</p>
Análisis	<p>La cuantía de retribución sea fijada por tarea realizada, la utilización del vehículo propio del trabajador no son suficientes para la no determinación laboral de la prestación de servicios desarrollada por el repartidor, más aun si existe facultad disciplinaria por parte de la empresa las cuales se encuentra establecidas en el contrato del trabajador autónomo económicamente dependiente como causas de resolución de contrato como motivos disciplinarios, los cuales son similares a las causas de despido disciplinario de un trabajador por cuenta ajena.</p>

	Es importante resaltar el fundamento del tribunal, quien determina que el repartidor siempre realiza su trabajo como parte de la organización de la empresa que gestiona la plataforma digital.
Conclusión	La presente sentencia, reconoce y determina los elementos del vínculo de laboralidad entre el repartidor y empresa, no siendo un trabajo autónomo que realiza el demandante.

Fuente Documental	Sentencia del Juzgado N° 6 de lo Social de Valencia N° 244-2018 España
Contenido de fuente a analizar	El demandante ha prestado servicios para la empresa Deliveroo desde el 25 de octubre del 2016, como transportista de reparto y distribución de comida, siendo que con fecha 30 de junio del 2017 le remitieron un correo electrónico comunicándole el término de su contrato de arrendamiento de servicios, requiriéndole la entrega de su material. No obstante, el trabajador tenía indicios de laboralidad, debido a que carecía de libertad, recibía instrucciones, los horarios eran establecidos por la empresa y la existencia de dependencia en la que laboraba; además, de establecer el precio del servicio y las condiciones de los restaurantes adheridos y de los clientes a los que prestaba servicios.
Análisis	Se determinó la relación laboral entre el trabajador y la plataforma digital Deliveroo, para la cual tuvieron en cuenta los criterios respecto a la existencia de un poder de dirección que ostenta la empresa al momento de organizar las funciones y las condiciones de la prestación de servicios, además del sometimiento del trabajador a un horario, zona de trabajo y la identificación del repartidor como parte de la plataforma para la cual labora, reconociendo el derecho a indemnización o reintegración a su puesto de trabajo debido a la ineficacia del despido,
Conclusión	La presente sentencia esgrime criterios para la determinación de una relación laboral entre el repartidor o rider y la plataforma digital, el cual como en diversas sentencias españolas, sostienen que existe poder de dirección y una falta de reconocimiento de sus derechos laborales, para lo cual analizan el caso concreto aplicándose la normativa vigente.

Fuente Documental	Sentencia del Juzgado de lo Social N° 188-2019 España
Contenido de fuente a analizar	<p>Los repartidores afectados interponen demanda contra ROOFOODS SPAIN S.L, quien tiene por nombre comercial Deliveroo, el cual suscribía contratos de prestación de servicios con los repartidores, siendo reclutados mediante su página web, respondiendo un cuestionario, los futuros repartidores eran convocados a una charla informativa en el lugar de la empresa, brindándoles folletos y videos explicándoles la actividad para posteriormente suscribir el contrato de colaboración con la demandada. Asimismo, les facilitaban medios materiales con publicidad de la marca de la empresa donde se encontraba la mochila donde hacían sus repartos, además, de exigir que para la prestación de servicio debe tener un vehículo, un teléfono móvil (iPhone, Android 4.3 o superior) con conexión a internet, batería externa, caja o mochila y soporte para la caja. En caso de no contar con el teléfono móvil con internet y el vehículo, la empresa se encarga de facilitarlo.</p> <p>La demandada efectuaba su supervisión mediante la información suministrada por su aplicación desde la asignación del pedido al repartidor hasta la entrega del producto al consumidor, realizando dicho seguimiento el personal de la empresa, y para la asignación de turnos a los repartidores utilizaban otra aplicación.</p>
Análisis	<p>La sentencia sostiene que los repartidores han ejecutado un trabajo personal en condiciones organizadas y dirigidas por la empresa, quien controla la marca, la aplicación y toda la información que genera. Asimismo, se desprende que las tareas otorgadas a los repartidores eran proporcionadas y explicadas por la empresa, gestionando inclusive el abono de las propinas, la dotación de implementos, la falta de autonomía, teniendo en cuenta que la empresa no se ha limitado a contratar un servicio de transporte de comida sino que ha establecido la forma de prestar dicho servicio, presentándose los repartidores como parte de la empresa Deliveroo. Por lo que, la prestación de servicios de los repartidores tiene condiciones propias de labolaridad, siendo los contratos de naturaleza laboral.</p>
Conclusión	<p>En España, existen diversas sentencias donde se ha reconocido el vínculo laboral entre los repartidores y las plataformas digitales, no obstante ello se ha realizado teniendo en cuenta su normativa laboral actual, la jurisprudencia y las sentencias emitidas por el Tribunal</p>

	Supremo, donde los magistrados sostienen sus criterios respecto a la determinación de la laboralidad.
--	---

Fuente Documental	Sentencia del Juzgado N° 6 de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá Colombia
Contenido de fuente a analizar	<p>Desde el año 2020 se ha propuesto diversos proyectos de ley que han tenido como propósito la regulación de las relaciones de trabajo que se ejecutan mediante plataformas digitales, los cuales buscan determinar la naturaleza de la vinculación entre el trabajador y la plataforma y la regulación de los aportes a la seguridad social, donde proponen protección social, el derecho de asociación sindical, garantía de derecho mínimos y procesos disciplinarios.</p> <p>Sin embargo, en la jurisprudencia colombiana existe una sentencia donde se determinó que un trabajador quien ejercía labores de conductor y de tendero afiliado a la plataforma Mercadoni, tenía una relación de carácter laboral. Si bien, dicho caso no tiene relación concreta con la forma de vinculación de los repartidores con las plataformas digitales, es un fallo importante respecto a la nueva modalidad de trabajo.</p>
Análisis	Se puede disgregar que la segunda actividad realizada por el trabajador en relación al cargo de tendero para la compra en los supermercados, las funciones que ejercía eran de carácter laboral, debido a que la empresa le impartía ordenes, instrucciones, horarios y plantillas de trabajo a través de correos electrónicos y WhatsApp, lo cual generaba subordinación por parte de Mercadoni.
Conclusión	No existe normativa laboral en Colombia que establezca relación laboral entre el repartidor y plataformas digitales, si bien existe diversos proyectos legislativos, estos no son suficientemente detallados para regular las relaciones entre la plataforma y el trabajador, y el reconocimiento de sus derechos labores. Por lo tanto, se debe establecer criterios para determinar la relación laboral sin necesidad de establecer una nueva forma de regulación especial para el trabajo mediante plataformas, lo mismo que puede aplicarse en el Perú, tomando en cuenta la jurisprudencia española.

Fuente Documental	Sentencia del Tribunal del Trabajo de Concepción Chile
Contenido de fuente a analizar	<p>La sentencia establece y reconoce al repartidor del aplicativo PedidosYa como un trabajador, debido a que se encontraba sujeto a las directrices que le fijaba la empresa, por lo que para realizar el trabajo debía hacerlo vinculado con la plataforma; siendo ello un modo de prestación de servicio y un control de la ejecución del mismo en tiempo real, generándose una dependencia propia de la relación laboral. Asimismo, consideraron que la empresa era quien asumía los riesgos de la actividad, toda vez que si surgía algún problema quien respondía no era el repartidor sino la empresa; además de no tener la capacidad de organizar su prestación de servicios, no negociaba precios ni las condiciones con los titulares de los establecimientos a los que sirve.</p>
Análisis	<p>Se declaró la existencia de una relación laboral teniendo en cuenta los principios de primacía de la realidad e in dubio pro operario, ordenando el pago de feriado proporcional, remuneraciones, pago de aportes previsionales en la AFP y el pago de indemnización teniendo en cuenta que el demandante fue despedido sin causa justa, el mismo que fue declarado nulo. No obstante, es importante señalar que dicha sentencia fue resuelta teniendo en cuenta los artículos 7°, 8° y 3° del Código de Trabajo Chileno</p> <p>El operador de justicia motiva su sentencia bajo varios e importantes hechos, considerando los más importantes como: que la demandada funcionaba mediante una app que tiene por finalidad intermediar en el despacho de alimentos el cual era realizado mediante los repartidores, el proceso de selección, el uso de uniforme con logos de la empresa, el control de la demandada materializado a través de las calificaciones, la falta de libertad de elegir el turno de la prestación de labores, la responsabilidad frente a problemas eran efectuados o asumidos por la empresa, y el control de la jornada de trabajo es a través de la supervisión de los pedidos que el demandante tomaba, por lo que mediante esta sentencia se ha analizado y determinado la concurrencia de los elementos de la relación laboral como la subordinación y dependencia para determinar la existencia de una relación laboral, aplicando los</p>

	principios, la normativa laboral y el ejercicio interpretativo que ostenta los tribunales de justicia.
Conclusión	En Chile a pesar de no haber regulado un régimen especial para esta nueva modalidad de trabajo mediante plataformas digitales, han hecho efecto la interpretación de las relaciones laborales y de la normativa que regula el derecho laboral en su país con el objetivo de verificar la concurrencia de elementos de la relación laboral, además de la aplicación de los principios del derecho laboral para el presente caso, donde se resalta una vulneración de los derechos laborales y la diferenciación entre un vínculo de carácter civil con una de carácter laboral puesto que en el primero no existe subordinación y dependencia y ajenidad, por lo tanto, este precedente permite que los trabajadores por delivery sientan respaldados en nuestra normativa actual sus derechos laborales.

Fuente Documental	Los trabajadores de plataforma y su regulación en la Argentina ² Argentina
Contenido de fuente a analizar	El sindicato informal de los trabajadores del delivery solicitó a la administración del trabajo una regulación donde la flexibilidad total y el reconocimiento de sus derechos laborales, debido a que las empresas de plataforma no pagan seguridad social, primas de seguro, salarios mínimos ni una formación por despido o desconexión, ocasionando condiciones precarias de trabajo.
Análisis	En Argentina, sostienen que es necesario regular el trabajo de plataformas donde se asegure la naturaleza autónoma del vínculo, mediante el cual se les reconozca los derechos de salario mínimo, limitación de la jornada y reconocimiento de la jornada pasiva, aseguramiento de un número mínimo de horas, descansos durante la jornada, diario, semanal y anual, seguro obligatorio de riesgos por accidentes de trabajos, higiene y seguridad en el trabajo, proveer de implementos de seguridad, cobertura de salud, deber de información, protección contra el despido, el derecho a la desconexión, derechos de seguridad social, entre otros, por lo que indican que es necesaria protección de dichos trabajadores a través de un régimen especial.

² Goldin, A. (2020). Los trabajadores de plataforma y su regulación en la Argentina. Naciones Unidas.

Conclusión	La normativa laboral para Argentina no es suficiente para establecer un vínculo laboral entre los trabajadores de plataformas y las empresas, puesto que consideran que no son suficientes y mediante una regulación especial se le reconocerían sus derechos laborales que a la actualidad se encuentran vulnerados, generando prácticas abusivas en este tipo de trabajo, siendo necesario regular el mercado de plataformas digitales.
-------------------	---



REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL
 FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

1. Información del Autor			
Solano Ramirez Naylyn Rubi		48044125	rubi.n.1993@h.
Apellidos y Nombre		DNI	Correo Electrónico
2. Tipo de Documento de Investigación			
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Teoría	Trabajo de Suiciencia Profesional	Trabajo Académico	Trabajo de Investigación
3. Grado Académico o Título Profesional			
<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bachiller	Título Profesional	Título Segunda Especialidad	Maestría
4. Título del Documento de Investigación			
La Desprotección Jurídica de los repartidores por delivery y la informalidad laboral en Chimbote, 2023			
5. Programa Académico			
Derecho			
6. Tipo de Acceso al Documento			
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
Abierto o Público * [Info:au-repo/semantics/openAccess]	Acceso restringido * [Info:au-repo/semantics/restrictedAccess] (*)		
(*) En caso de restringido sustentar motivo			

A. Originalidad del Archivo Digital

Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador y forma parte del proceso que conduce a obtener el grado académico o título profesional.

B. Otorgamiento de una licencia CREATIVE COMMONS *

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, el cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento. *

Lugar: Chimbote Día: 27 Mes: 11 Año: 23

Huella Digital  
 Firma

Importante

- Según Resolución de Consejo Directivo N° 023-2019-SU-UNEDU-CO, Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales, Art. 8 inciso 8.2
- Ley N° 30020, Ley que regula el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto y D.S. 048-2019-FEM
- Si el autor eligió el tipo de acceso abierto o público, otorga a la Universidad San Pedro una licencia no exclusiva, para que se pueda hacer arreglos de firma en la obra y difundir en el Repositorio Institucional Digital. Responderlo siempre los Datos de Autor y Proyecto intelectual de acuerdo y en el Marco de la Ley 802.
- En caso de que el autor opte la segunda opción, únicamente se publicará los datos del autor y resumen de la obra, de acuerdo a la directiva N° 004-2018-COMYTEC-DECC, Numerales 5.2 y 6.7 que norman el funcionamiento del Repositorio Nacional Digital.
- Las licencias Creative Commons (CC) es una organización internacional sin fines de lucro que pone a disposición de los autores un conjunto de licencias flexibles y de herramientas tecnológicas que facilitan la difusión de información, recursos educativos, obras artísticas y científicas, entre otros. Estas licencias también garantizan que el autor obtenga el crédito por su obra.
- Según el inciso 8.2 del artículo 10° del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales (RNTI) Las universidades, institutos y escuelas de educación superior tienen como obligación registrar todos los trabajos de investigación y proyectos, incluyendo los resultados en sus repositorios institucionales precorridos o con de acceso abierto o restringido, los cuales serán posteriormente recolectados por el Repositorio Digital RNTI a través del Repositorio ALICIA.

Nota: En caso de falsedad en los datos se procederá de acuerdo a ley (Ley 27444 art. 32 num. 32.3)

La desprotección jurídica de los repartidores por delivery y la informalidad laboral en Chimbote, 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

30%

INDICE DE SIMILITUD

28%

FUENTES DE INTERNET

5%

PUBLICACIONES

11%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	7%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3%
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
4	repositorio.upao.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	doku.pub Fuente de Internet	1%
8	www.slideshare.net Fuente de Internet	1%
9	lpderecho.pe Fuente de Internet	

1%

10

revistas.pj.gob.pe

Fuente de Internet

< 1%

11

renati.sunedu.gob.pe

Fuente de Internet

< 1%

12

miguelyengle.blogspot.com

Fuente de Internet

< 1%

13

httpcreachmichelblog.wordpress.com

Fuente de Internet

< 1%

14

flacso.repositorioinstitucional.mx

Fuente de Internet

< 1%

15

Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru

Trabajo del estudiante

< 1%

16

ces.cdmx.gob.mx

Fuente de Internet

< 1%

17

repositorio.uns.edu.pe

Fuente de Internet

< 1%

18

vsip.info

Fuente de Internet

< 1%

19

es.scribd.com

Fuente de Internet

< 1%

20

www.ilo.org

Fuente de Internet

< 1%

21

Submitted to Universidad Carlos III de Madrid

Trabajo del estudiante

< 1%

22

www.trabajo.gob.pe

Fuente de Internet

< 1%

23

repositorio.uchile.cl

Fuente de Internet

< 1%

24

repositorio.udh.edu.pe

Fuente de Internet

< 1%

25

Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Ecuador - PUCE

Trabajo del estudiante

< 1%

26

juristaenloquecido.com

Fuente de Internet

< 1%

27

addi.ehu.es

Fuente de Internet

< 1%

28

zagan.unizar.es

Fuente de Internet

< 1%

29

edoc.pub

Fuente de Internet

< 1%

30

repository.eafit.edu.co

Fuente de Internet

< 1%

31

rjd.uandes.cl

Fuente de Internet

< 1%

32

cdn-revista.lpderecho.pe

Fuente de Internet

< 1%

33

library.fes.de

Fuente de Internet

< 1%

34

prezi.com

Fuente de Internet

< 1%

35

repositorio.usanpedro.edu.pe

Fuente de Internet

< 1%

36

repositorio.unsm.edu.pe

Fuente de Internet

< 1%

37

Submitted to Universidad de Lima

Trabajo del estudiante

< 1%

38

dspace.unitru.edu.pe

Fuente de Internet

< 1%

39

Submitted to Universidad de las Islas Baleares

Trabajo del estudiante

< 1%

40

www.injuve.es

Fuente de Internet

< 1%

41

Submitted to Universidad Nacional de San
Cristóbal de Huamanga

Trabajo del estudiante

< 1%

42

Submitted to Universidad Catolica De Cuenca

Trabajo del estudiante

< 1 %

43

Submitted to Universidad Rey Juan Carlos

Trabajo del estudiante

< 1 %

44

Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola

Trabajo del estudiante

< 1 %

45

Submitted to Universidad Tecnologica del Peru

Trabajo del estudiante

< 1 %

46

Submitted to Universidad de Las Palmas de Gran Canaria

Trabajo del estudiante

< 1 %

47

www.coursehero.com

Fuente de Internet

< 1 %

48

cdn.www.gob.pe

Fuente de Internet

< 1 %

49

Submitted to Universidad Catolica de Trujillo

Trabajo del estudiante

< 1 %

50

ebin.pub

Fuente de Internet

< 1 %

51

Érika Báez Laguna. "El problema de laboralidad de las plataformas digitales de reparto en Nicaragua", Revista de Derecho, 2022

Publicación

< 1 %

52

Submitted to Universidad Andina del Cusco

Trabajo del estudiante

< 1%

53

Submitted to Universidad Inca Garcilaso de la Vega

Trabajo del estudiante

< 1%

54

1library.co

Fuente de Internet

< 1%

55

Submitted to Universidad Autónoma de Bucaramanga, UNAB

Trabajo del estudiante

< 1%

56

worldwidescience.org

Fuente de Internet

< 1%

57

diposit.ub.edu

Fuente de Internet

< 1%

58

lacienciadelderecho.wordpress.com

Fuente de Internet

< 1%

59

www.scribd.com

Fuente de Internet

< 1%

60

bibliotecadigital.oducal.com

Fuente de Internet

< 1%

61

es.slideshare.net

Fuente de Internet

< 1%

62

issuu.com

Fuente de Internet

< 1%

63

repositorio.unemi.edu.ec

Fuente de Internet

< 1 %

64

repositorio.unprg.edu.pe

Fuente de Internet

< 1 %

65

qdoc.tips

Fuente de Internet

< 1 %

66

www.consumer.es

Fuente de Internet

< 1 %

67

www.flores-araoz.com

Fuente de Internet

< 1 %

68

www.mintra.gob.pe

Fuente de Internet

< 1 %

69

fr.slideshare.net

Fuente de Internet

< 1 %

70

www.congreso.gob.pe

Fuente de Internet

< 1 %

71

www.maiolegal.com

Fuente de Internet

< 1 %

72

trabajo-seguridadsocial.blogspot.com

Fuente de Internet

< 1 %

73

www.galicia.ccoo.es

Fuente de Internet

< 1 %

74

alicia.concytec.gob.pe

Fuente de Internet

< 1 %

75

ilo.ch

Fuente de Internet

< 1 %

76

alertacontraelracismo.pe

Fuente de Internet

< 1 %

77

openaccess.ogu.edu.tr:8080

Fuente de Internet

< 1 %

78

trabajo.gob.pe

Fuente de Internet

< 1 %

79

www.derecho.usmp.edu.pe

Fuente de Internet

< 1 %

80

www.ombudsman.gob.pe

Fuente de Internet

< 1 %

81

www.rrhhdigital.com

Fuente de Internet

< 1 %

82

www.superacionpobreza.cl

Fuente de Internet

< 1 %

83

cursos.universia.net

Fuente de Internet

< 1 %

84

repositorio.unap.edu.pe

Fuente de Internet

< 1 %

85

www.garciasayan.com.pe

Fuente de Internet

< 1 %

86

misbeneficioslaborales.blogspot.com

Fuente de Internet

< 1 %

87	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	< 1%
88	www.bdomexico.com Fuente de Internet	< 1%
89	www.cedal.org.pe Fuente de Internet	< 1%
90	www.cedasaba.com.ar Fuente de Internet	< 1%
91	www.clubensayos.com Fuente de Internet	< 1%
92	www.intersindical.com Fuente de Internet	< 1%
93	www.lavozinternet.com Fuente de Internet	< 1%
94	www.redcni.com Fuente de Internet	< 1%
95	"Inter-American Yearbook on Human Rights / Anuario Interamericano de Derechos Humanos, Volume 32 (2016)", Brill, 2018 Publicación	< 1%
96	Editors International Labour Law Reports On. "France", International Labour Law Reports Online, 2022 Publicación	< 1%

97

Fuente de Internet

< 1 %

98

da.montes.upm.es

Fuente de Internet

< 1 %

99

gestion.pe

Fuente de Internet

< 1 %

100

kupdf.net

Fuente de Internet

< 1 %

101

oit.org

Fuente de Internet

< 1 %

102

procompetencia.gov.ve

Fuente de Internet

< 1 %

103

pt.scribd.com

Fuente de Internet

< 1 %

104

www.theibfr.com

Fuente de Internet

< 1 %

105

aidca.org

Fuente de Internet

< 1 %

106

blogthinkbig.com

Fuente de Internet

< 1 %

107

criminnet.ugr.es

Fuente de Internet

< 1 %

108

idoc.pub

Fuente de Internet

< 1 %

109	journals.iu.edu.sa Fuente de Internet	< 1%
110	moam.info Fuente de Internet	< 1%
111	olr.udistrital.edu.co Fuente de Internet	< 1%
112	repositorio.upct.es Fuente de Internet	< 1%
113	repository.unimilitar.edu.co Fuente de Internet	< 1%
114	revistas.ufrj.br Fuente de Internet	< 1%
115	rua.ua.es Fuente de Internet	< 1%
116	wdr.doleta.gov Fuente de Internet	< 1%
117	www.derecho-chile.cl Fuente de Internet	< 1%
118	www.docstoc.com Fuente de Internet	< 1%
119	www.enfokedirecto.com Fuente de Internet	< 1%
120	www.hidalgo.gob.mx Fuente de Internet	< 1%

121

www.researchgate.net

Fuente de Internet

< 1 %

22

www2.trabajo.gob.pe

Fuente de Internet

< 1 %

23

"Inter-American Yearbook on Human Rights / Anuario Interamericano de Derechos Humanos, Volume 5 (1989)", Brill, 1992

Publicación

< 1 %

24

bdigital.uexternado.edu.co

Fuente de Internet

< 1 %

25

documentop.com

Fuente de Internet

< 1 %

26

emprendedoresv.pe

Fuente de Internet

< 1 %

27

www.informatica-juridica.com

Fuente de Internet

< 1 %

28

"Inter-American Yearbook on Human Rights / Anuario Interamericano de Derechos Humanos, Volume 14 (1998)", Brill, 2001

Publicación

< 1 %

29

"Inter-American Yearbook on Human Rights / Anuario Interamericano de Derechos Humanos, Volume 27 (2011)", Brill, 2015

Publicación

< 1 %

Excluir citas Apagado

Excluir bibliografía Activo