

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
ABOGADO

**“Reconocimiento de derechos laborales a los repartidores por
delivery en el Perú”**

Área de Investigación:
Derecho Laboral

Autora:
Br. Sanabria Talavera, Luz Angélica

Jurado Evaluador:

Presidente: Estrada Díaz, Juan José

Secretario: Zavala Espino, Luis Ángel

Vocal: Tapia Díaz, Jessie Catherine

Asesor:
Obando Peralta, Ena Cecilia
Código Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-5734-6764>

TRUJILLO – PERÚ
2022

Fecha de sustentación: 2022/05/17

**UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**



**RECONOCIMIENTO DE DERECHOS LABORALES A LOS
REPARTIDORES POR DELIVERY EN EL PERÚ**

**INFORME DE TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
ABOGADO**

AUTOR : Br. Luz Angélica Sanabria Talavera

ASESORA : Dra. Ena Cecilia Obando Peralta

Trujillo-Perú

2021

DEDICATORIA

A Dios
A mi apreciada familia.

AGRADECIMIENTO

A la Escuela de Derecho
A la Universidad Privada Antenor Orrego

RESUMEN

El presente trabajo de investigación detenta como objetivo principal determinar, si el reconocimiento de los derechos laborales de los repartidores por delivery garantiza el cumplimiento de la función social del derecho de trabajo en el Perú; como también, señalar las cláusulas y estipulaciones de los términos y condiciones de la aplicación de la contratación laboral por las plataformas digitales de los riders; establecer los derechos laborales expresamente de los repartidores por delivery frente al fenómeno de la digitalización del empleo y, elaborar la propuesta de creación del marco normativo de regulación de los derechos laborales, deberes, obligaciones del empleador frente a los repartidores por delivery.

Asimismo, la metodología empleada es del método científico que implicará la observación y descripción de la figura jurídica de los derechos laborales de los trabajadores por delivery, sin influir en dicha figura bajo ninguna circunstancia. Por otro lado, expondremos los principales resultados de la regulación en nuestro ordenamiento jurídico de los derechos laborales de los trabajadores por delivery de las plataformas digitales, para establecer conclusiones idóneas sobre la importante necesidad de su regulación y sus consecuencias legales en nuestro país.

Palabras clave: derecho de trabajo – relación laboral – trabajadores por delivery – economía colaborativa – plataformas digitales – derechos laborales

ABSTRACT

The main objective of this research is to determine whether the recognition of the labor rights of delivery workers guarantees the fulfillment of the social function of labor law in Peru; as well as to indicate the clauses and stipulations of the terms and conditions of the application of labor contracting by the digital platforms of the riders; to establish the labor rights expressly of delivery workers in the face of the phenomenon of the digitalization of employment and to elaborate the proposal for the creation of the regulatory framework for the regulation of labor rights, duties and obligations of the employer in relation to delivery workers.

Also, the methodology used is the scientific method that will involve the observation and description of the legal figure of the labor rights of delivery workers, without influencing this figure under any circumstances. On the other hand, we will expose the main results of the regulation in our legal system of the labor rights of delivery workers of digital platforms, in order to establish suitable conclusions on the important need for its regulation and its legal consequences in our country.

Keywords: employment law - employment relationship - delivery workers - collaborative economy - digital platforms - labor rights - labor rights

ÍNDICE O TABLA DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTO	3
RESUMEN	4
ABSTRACT	5
ÍNDICE O TABLA DE CONTENIDOS.....	6
ÍNDICE DE TABLAS	7
ÍNDICE DE FIGURAS	8
I. INTRODUCCIÓN.....	9
1.1. El planteamiento del Problema:	9
1.2. Enunciado del Problema:	13
1.3. Hipótesis:	13
1.4. Objetivos:	13
II. MARCO TEÓRICO.....	14
2.1. Antecedentes	14
2.2. Bases teóricas	16
2.2.1. El Derecho al Trabajo	16
2.2.2. Orígenes del Derecho al Trabajo:.....	18
III. METODOLOGÍA.....	32
3.1. Métodos	32
3.2. Diseño de Investigación:	33
3.3. Tipo de Investigación:	33
3.4. Técnicas	34
3.5. Instrumentos.....	34
3.6. Población.....	34
3.7. Muestra	34
3.8. Unidades de análisis.....	34
3.9. Procesamiento y análisis de datos	34
IV. RESULTADOS	35
V. CONCLUSIONES	42
VI. RECOMENDACIONES	44
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	45
VIII. ANEXOS	¡Error! Marcador no definido.

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 ¿Considera que el reconocimiento de los derechos laborales de los repartidores por delivery garantiza el cumplimiento de la función social del derecho al trabajo por parte del Estado Peruano? ¿Por qué?	35
Tabla 2 ¿Cuáles serían las cláusulas y estipulaciones de los términos y condiciones de la aplicación de la contratación laboral por las plataformas digitales de los riders?	36
Tabla 3 ¿Cuáles serían los derechos laborales expresamente de los repartidores por delivery frente al fenómeno de la digitalización del empleo?	37
Tabla 4 ¿Considera que se debe establecer la creación del marco normativo de regulación de los derechos laborales, deberes, obligaciones del empleador frente a los repartidores por delivery en el Perú? ¿Por qué?	39
Tabla 5 ¿Considera que existe tratos arbitrarios por parte de las plataformas digitales en la denominación de “colaboradores” de los repartidores por delivery? ¿Por qué?.....	40

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 ¿Considera que el reconocimiento de los derechos laborales de los repartidores por delivery garantiza el cumplimiento de la función social del derecho al trabajo por parte del Estado Peruano? ¿Por qué?	35
Figura 2 ¿Cuáles serían las cláusulas y estipulaciones de los términos y condiciones de la aplicación de la contratación laboral por las plataformas digitales de los riders?	36
Figura 3 ¿Cuáles serían los derechos laborales expresamente de los repartidores por delivery frente al fenómeno de la digitalización del empleo?	38
Figura 4 ¿Considera que se debe establecer la creación del marco normativo de regulación de los derechos laborales, deberes, obligaciones del empleador frente a los repartidores por delivery en el Perú? ¿Por qué?	39
Figura 5 ¿Considera que existe tratos arbitrarios por parte de las plataformas digitales en la denominación de “colaboradores” de los repartidores por delivery? ¿Por qué?.....	41

I. INTRODUCCIÓN

1.1. El planteamiento del Problema:

En el Perú, tras la infalible reactivación económica impulsada por el gobierno de turno en el año 2020 con el propósito de restablecer la crisis suscitada en el mercado interno junto con el declive de las inversiones privadas ocasionadas por la pandemia COVID-19, lo cual impulsaron al sector empresarial a emplear nuevas formas de proporcionar la atención de sus bienes y servicios, como por ejemplo, las entregas directas a domicilios mediante el “delivery” a través de las plataformas digitales o medios de comunicación social. Es por ello, que debido a esta nueva implementación de acceso a los servicios, se ha puesto en evidencia la inexistente legislación sobre los derechos laborales de estos trabajadores y su eventual desprotección frente al empleador al ser considerados como “colaboradores”.

Es así como Valdivia (2020) señala que respecto al vacío normativo del reconocimiento de los derechos laborales de los repartidores por plataformas digitales se debe a que actualmente las relaciones interpersonales tanto en el ámbito personal como el laboral, han evolucionado debido al fenómeno de la globalización y el empleo de las nuevas tecnologías de información y comunicación (TICS), lo que ha conllevado un significativo aumento de empresas que recurren al delivery por aplicativo, afrontando así una nueva realidad en nuestro país, donde solo coexiste la fuerza de trabajo y personas dispuestas a realizar este tipo de servicios.

Al respecto, el Decreto Legislativo N° 728 “Ley de Fomento del Empleo” publicado en noviembre de 1991, en el Título IV regula la modalidad de trabajo a domicilio escuetamente, sin especificar concretamente a qué tipo de trabajadores les es aplicable esta modalidad laboral, imposibilitando la aplicación del trabajo a domicilio, su registro y regulación.

Ante ello, en el proceso de reactivación económica implementada por el gobierno, estableció que con fecha 04 de mayo de 2020 se reingresaba al mercado el rubro de restaurantes a través de los

repartidores por delivery, especificando que estos mismos debían contar con un contrato laboral debidamente suscrito con la empresa, implementación y seguimiento de los protocolos sanitarios en el marco de la emergencia sanitaria por el COVID-19 tal cual lo había definido el Ministerio de Trabajo. En tal sentido, la Ministra de la mencionada carta ministerial de aquel entonces, Sylvia Cáceres según el Portal Web La Mula.pe (2020), expuso que este tipo de trabajadores contratados por estas empresas deben contar indefectiblemente con un contrato de trabajo, resultando palmariamente inadmisibles su vinculación laboral a través de un contrato de locación de servicios o de otro tipo de modalidad, implicando un reconocimiento tácito de los derechos laborales de este tipo de trabajadores en el Perú.

Sin embargo, las empresas en cumplimiento con la normatividad laboral en aras de la prevención de riesgos laborales en seguridad y salud, siendo derechos indiscutibles de estos trabajadores, se han visto limitadas en la ejecución de los derechos y obligaciones de los repartidores por delivery al no contar con un debido contrato de trabajo suscrito entre los mismos, alegando que lo que no está prohibido, está permitido, por los vacíos normativos existentes. Por lo tanto, como lo define Bravo (2020) que “antes de abordar estos asuntos (garantías a la seguridad y salud de los riders, protección jurisdiccional a favor de este sector laboral, límites al ejercicio del servicio, entre otras muchas que habrán de descubrirse conforme la puesta en práctica de la medida) un asunto resulta de tratamiento urgente y prioritario definir cuál debería ser el tratamiento jurídico de esta nueva modalidad laboral, esto es, qué tipo de trabajadores resultarían, autónomos o subordinados y cuáles serían los derechos laborales a reconocerse en su favor”.

Como expusimos líneas arriba, el artículo 94°, concordante con el artículo 96°, del Título IV del Decreto Legislativo N° 728 “Ley de Fomento del Empleo”, prescribe que los derechos sociales del trabajador a domicilio son:

La gratificación por 1 de mayo, pago por vacaciones y compensación por tiempo de servicios, deberá estar

comprendido en el Sistema Nacional de Pensiones del Decreto Legislativo N° 19990 y en el régimen de prestaciones de salud de la Ley N° 22482.

No obstante, como define Verdera (1998, p.3) a este tipo de trabajadores por delivery, no se les ha comprendido en el referido texto normativo como sus derechos laborales en el Régimen de Accidentes de Tránsito y enfermedades profesionales reguladas por el Decreto Legislativo N°18846. Luego, el empleador deberá tener un registro de todos los trabajadores a domicilio, el cual incluirá los datos del repartidor, número de carné de inscripción del trabajador en el aquel Instituto Peruano de Seguridad Social; empero, estos preceptos legislativos no se encuentran válidamente aplicados por las empresas correspondientes, como señalamos.

A su vez, encontramos que esta modalidad laboral de trabajo a domicilio fue primigeniamente reconocida en la Convención Número 177 de la Organización Internacional del Trabajo en el año 1996 junto con la Recomendación 184 del mismo año, el cual prescribía que se mantenía un grado de autonomía y de independencia económica, considerándolo como trabajador independiente.

Debido a este vacío normativo laboral y la no intervención del Estado, según el Diario Gestión (2019), “una reciente protesta realizada por un grupo de repartidores de la compañía Glovo quienes reclaman el recorte unilateral de sus haberes; indican que la Empresa ha disminuido unilateralmente el precio base de la entrega por delivery de S/.2.50 soles a S/.1.20 soles, hecho que fue reconocido por la transnacional tan solo indicando que este cambio conllevaría una mejora a largo plazo, tanto para los clientes como establecimientos afiliados”.

A su vez, compartiendo lo expuesto por el autor Meléndez (2020) como se mencionó anteriormente, han surgido cuestionamientos sobre cuál es el poder de control o injerencia por parte de las empresas en el servicio de delivery, actividad que realizan sus repartidores a través de las plataformas digitales o medios de comunicación social, cuáles serían los derechos laborales reconocidos en esta modalidad laboral, si

es admisible la modificación unilateral de los términos y condiciones de la prestación del servicio, cuál es el funcionamiento de estas plataformas digitales y su repercusión en la prestación del servicio, quién y cómo se deberían asumir los costos laborales por los riesgos en la ejecución de los servicios, tales como accidentes de tránsito o enfermedades profesionales. (p.5).

Todos estos cuestionamientos se han visto afectados por el fenómeno de la informalidad que afronta nuestro país, tal como lo afirma Valdivia, imposibilitando la adecuada reactivación económica y nuevas estructuras de contratación laboral por los servicios de delivery, que han ocasionado una alta tasa de inestabilidad laboral entre los empleadores con sus trabajadores frente a la flexibilidad laboral, lo que deberá proteger indiscutiblemente la relación laboral entre los repartidores con sus empleadores, la regulación de la disminución de los costos laborales, protección frente a eventuales despidos, regulación de los contratos temporales, formación en seguridad y salud, entre otros.

Entonces, se hace imprescindible la participación de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), como señala Valdivia, “en casos de despido injustificado, donde por decisión unilateral, el empleador finiquita la relación laboral con su trabajador sin argumentar causa alguna, existe protección legal que le permite al trabajador demandar judicialmente su reposición en el puesto de trabajo más el pago de una indemnización por daños y perjuicios (daño emergente, lucro cesante, daño moral) derivados del mismo”.

Siguiendo lo afirmado por Bravo, Sin embargo, el derecho del trabajo, la denominación, el nomen iuris, con la cual se designa el servicio prestado no implica un elemento predominante sobre la naturaleza jurídica del servicio. El trabajador o repartidor puede, incluso, prestar el servicio bajo la apariencia deseada por el empleador, esto es, observando las formas correspondientes mas ello no significará obstáculo alguno para, con base en la realidad de los hechos,

administrativa o judicialmente se pueda determinar la verdadera naturaleza del servicio prestado.

En resumen, se hace imprescindible la regulación de la aplicación de estas plataformas digitales ante el Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo a nivel nacional, permitiendo así su verificación por parte de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), como también, de la regulación expresa de un marco normativo especial de esta nueva modalidad de contratación laboral de los trabajadores por delivery en el Perú, el reconocimiento expreso y enumerado de los derechos laborales que los revisten como sus obligaciones y, deberes del empleador.

1.2. Enunciado del Problema:

¿De qué manera el reconocimiento de derechos laborales de los repartidores por delivery garantiza el cumplimiento de la función social del derecho de trabajo en el Perú?

1.3. Hipótesis:

El reconocimiento de derechos laborales de los repartidores por delivery garantiza el cumplimiento de la función social del derecho de trabajo en el Perú, al permitir la regulación expresa de esta contratación laboral estipulándose concretamente los derechos y deberes de las partes de la relación laboral.

1.4. Objetivos:

Objetivo General:

Determinar si el reconocimiento de los derechos laborales de los repartidores por delivery garantiza el cumplimiento de la función social del derecho de trabajo en el Perú.

Objetivos Específicos:

- Señalar la cláusulas y estipulaciones de los términos y condiciones de la aplicación de la contratación laboral por las plataformas digitales de los riders
- Establecer los derechos laborales expresamente de los repartidores por delivery frente al fenómeno de la digitalización del empleo.
- Elaborar la propuesta de creación del marco normativo de regulación de los derechos laborales, deberes, obligaciones del empleador frente a los repartidores por delivery.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

- Entre los antecedentes nacionales, tenemos:

Universidad César Vallejo – Filial Trujillo: Autora: Agurto Querevalú, Vicky Yannira, Tesis para Optar Al Título Profesional de Abogado. Tema: “Los riders y su inserción en el sistema de prestación de servicios, en el mercado laboral peruano, Trujillo - Perú, 2020.

La presente tesis aborda el problema respecto a los servicios de reparto a domicilio a través de plataformas digitales, cuya labor de entrega, se ejecuta de manera presencial; como objetivo general se desea determinar si la prestación de servicios de los riders, en el mercado laboral peruano, genera relación de trabajo; para lo cual se recurrió al método descriptivo y comparativo. En esta investigación como conclusiones más importantes señala la autora, lo siguiente:

“Al finalizar la investigación, se logró comprobar la existencia de los elementos esenciales de la relación laboral; prestación personal de servicios, remuneración y subordinación, en los servicios prestados por los riders. La presencia de estos elementos, sumados a un análisis flexible de los indicios de laboralidad, determinó que los riders son trabajadores y no autónomos. Solo una visión moderna y elástica de los rasgos fisionómicos, le permite al Derecho Laboral abarcar nuevas tendencias que, en

apariencia, parecen quedar fuera de su ámbito de protección, por lo que se adoptó esta percepción evolucionada”. (p.84)

Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas: Autora: Vidal Ruiz, María de Lourdes, Tesis para Optar el Grado de Maestro en Derecho de la Empresa. Tema: “Análisis de la responsabilidad de los servicios de delivery de comida por aplicativos móviles, en la ciudad de Lima Metropolitana, en el año 2019”, Lima-Perú, 2019.

La presente tesis aborda el problema respecto a determinar la falta de asunción de responsabilidad de parte de las empresas de delivery de comida frente a los incumplimientos ante los consumidores; estableciendo como objetivo general demostrar que en los contratos de empresas de delivery no existe asunción de responsabilidad sobre los incumplimientos reales o potenciales ante los consumidores. Como conclusiones más importantes respecto a este autor, encontramos, lo siguiente:

Los contratos actuales que usan los aplicativos móviles como Glovo, Rappi y UberEats carecen de asunción de responsabilidad ante los incumplimientos reales o potenciales ante los consumidores y, presentan falta de asunción de responsabilidad en los casos de incumplimiento del servicio, producto incompleto o en mal estado. (p.89)

Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo: Autora: Bustamante Torres, Kristhel Stephanie, Tesis para Optar Al Título Profesional de Abogado. Tema: “Análisis de la Configuración Estructural de la Relación Jurídica en los Servicios Prestados a través de Plataformas Virtuales: Entre la Laboralidad y El Régimen Civil”, Chiclayo – Perú, 2019:

La presente tesis aborda “el problema respecto a determinar el tipo de relación que existe entre las empresas que trabajan mediante aplicaciones y las personas que efectivamente llevan a cabo el servicio, y esto debido a numerosos movimientos actuales, alrededor del mundo, de personas que luchan para que se les reconozca derechos laborales”. Como conclusiones más importantes respecto a este autor, encontramos, lo siguiente:

La relación jurídica existente entre los prestadores de servicios ofrecidos por plataformas virtuales y estas últimas, es de naturaleza laboral, pues según el modo de operar de estas plataformas, se evidencia que sus colaboradores prestan su trabajo personal, remunerado y subordinado a las empresas de economía colaborativa. El elemento remuneración aparece en la percepción, por 169 parte de los colaboradores, de un pago proporcional a las actividades realizadas, además de incentivos a la productividad, bonos por buenas calificaciones, etc. También se cumple el requisito de la prestación personal del servicio, pues para ser contratados, son sometidos a una rigurosa evaluación, lo que vuelve imposible que la empresa permita que el servicio ofrecido sea prestado por persona distinta a sus colaboradores; y, finalmente, se cumple el elemento de la subordinación, dado que estas personas se sujetan a innumerables condiciones o normas de calidad de la empresa, deben cumplir el servicio en los términos que esta fije; son controlados, geolocalizados, evaluados tanto por la empresa como por el usuario; encontrándose a las órdenes de la empresa de economía colaborativa, quien puede sancionarlos en tanto no sean productivos o no cumplan las condiciones establecidas en su contrato. (p.169).

2.2.Bases teóricas

2.2.1. El Derecho al Trabajo

Al respecto, nuestro ordenamiento jurídico conforme a nuestra vigente Carta Magna en sus artículos 3º, 43º y 44º se ha reconocido expresamente como un Estado Social y Democrático de Derecho; estableciendo vinculaciones legítimas entre el aparato estatal y la sociedad. Es por ello, frente a este nuevo modelo liberal incorporado por el constituyente, se ha hecho precisión en la

libertad frente al aparato estatal, surgiendo así el actual modelo vigente en nuestra norma constitucional, incorporando los derechos sociales y económicos según nuestros valores constitucionales.

Según lo estipulado por Neves Mujica (2007), el Derecho del Trabajo pretende:

“Regular la utilización del trabajo ajeno por un empresario y la obtención de ganancias de él, permitiéndola pero controlándola, y de encauzar los conflictos individuales y sociales que se originan en esa relación”¹⁹. Sin embargo, la aplicación del Derecho del Trabajo y la protección que brinda se aplica a aquella relación laboral en la que concurren las siguientes características: (i) Trabajo humano; (ii) productivo; (iii) por cuenta ajena; (iv) libre; y (v) subordinado”. (p.11)

Es por ello, que todas las relaciones contractuales que importe una prestación económica, cumpliendo con dichos presupuestos anteriormente expuestos por el referido autor, serán protegidas por normas laborales y los principios constitucionales que la sustentan. Por lo tanto, el derecho del trabajo es la rama de estudio que tiene como propósito la regulación de las relaciones laborales, esto es, las relaciones jurídicas-económicas de naturaleza contractual entre las partes intervinientes “empleador” y “trabajador”, buscando mantener la armonía entre las mismas, evitando las relaciones desiguales o perjudiciales. Del mismo modo, continuando con lo expresado por el autor referido, señala que:

“La creación del Derecho del Trabajo supuso, en definitiva, que la regulación de las relaciones laborales que había estado tradicionalmente a cargo de fuentes de configuración -en los hechos- unilateral: el contrato de arrendamiento de servicios, el reglamento interno de trabajo y la costumbre, que expresaban la disparidad, se trasladara a las nuevas fuentes: la ley laboral y el convenio colectivo, que buscan la paridad”. (Ídem).

Por tales consideraciones, el derecho al trabajo tiene como objeto el estudio del proceso evolutivo de las relaciones de trabajo y el marco normativo jurídico de las mismas, enfocándose en todas las causas que involucran su conformación como disciplina del derecho y su permanencia en la sociedad vigente, que cada vez se enfrenta a los fenómenos de la globalización y modernización de las nuevas tecnologías; luego, el estudio de la aplicación del marco jurídico de las normas laborales, específicamente los presupuestos legales que debe poseer el contrato de trabajo; y, por último, abarca el estudio de las fuentes del derecho al trabajo y sus correlaciones entre las mismas.

2.2.2. Orígenes del Derecho al Trabajo:

Cabe señalar, que uno de los principales orígenes del derecho al trabajo se remota a la Revolución Industrial que se suscitó a mediados del siglo XVIII en Gran Bretaña, comenzó el gran fenómeno evolutivo de la abolición de la esclavitud que predominaba desde la Edad Antigua, dando paso a la implementación de máquinas y aumento de la producción de los bienes en los centros de trabajo; lugares donde se albergaba a grandes cantidades de trabajadores que estaban bajo la dirección del empleador, quien tomaba las decisiones, bajo su propio criterio, las condiciones de la prestación de trabajo; reformándose así al agricultor o artesano en obrero en las fábricas.

Es por ello, que el fenómeno de la Revolución Industrial conllevó el surgimiento de las libertades de contratación y los individualismos, según se le atribuyeron a los obreros las capacidades de ofrecimiento de su fuerza de trabajo considerando sus legítimos intereses. Por lo que, el modo de contratación a finales del siglo XIX se realizaba mediante el contrato civil, que presuntamente conlleva igualdad entre los firmantes.

No obstante, entre los elementos característicos de dichas relaciones contractuales eran específicamente las desigualdades entre las partes interviniente, derivándose en relaciones asimétricas entre los empresarios que eran dueños de gran parte del capital y los trabajadores, titulares del trabajo; ocasionando que los empleadores tuvieran mayores capacidades de imposición de sus propios términos contractuales debido a la oferta y demanda de trabajadores, quienes tenían que aceptar dichas condiciones para su sustento diario y de sus familiares.

Dicho lo anterior, se originaron grandes críticas por estas jornadas de trabajo con horarios excesivos e inexistentes condiciones suficientes de seguridad y salud en la prestación de la relación laboral; denominándose “cuestión social”, que conllevó grandes cuestionamientos desde diferentes rincones de la sociedad sobre las condiciones de trabajo.

Debido a ello, surgieron grandes revueltas en la sociedad mediante sindicatos de trabajadores que protestaban contra el sistema laboral impuesto, conllevando a reformas del modelo socioeconómico liberal; solicitando que la relación de trabajo estuviera determinada por la libre voluntad de las partes; incoando la intervención del aparato estatal, mediante la regulación de un marco jurídico de protección de cumplimiento obligatorio a las partes mediante el contrato de trabajo y las normas laborales.

2.2.3. La relación laboral

Para el autor Trebilcock (2016), la relación laboral “hace referencia al sistema en el que las empresas, los trabajadores y sus representantes y, directa o indirectamente, la Administración, interactúan con el fin de establecer las normas básicas que rigen las relaciones de trabajo”. (p.3).

Para el autor Jiménez (2012), ha conceptualizado lo siguiente:

La relación laboral es el vínculo jurídico objetivamente generado, mediante el cual una persona física, presta a otra física o jurídica, un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario [...] del que se deriva la aplicación de la normatividad, nacional o internacional, en materia laboral y de seguridad social. (p.22)

Es por ello, que afirmarnos que para que exista la relación laboral que está orientada mayormente a la protección de los derechos de los trabajadores para que se haga efectivo los términos contractuales prometidos por los empleadores, se deberán aplicar la normativa laboral vigente y de seguridad y salud social, que otorgará a los trabajadores beneficios legales como la compensación por tiempo de servicios, ingresos a planillas, pago de seguro social de salud, gratificaciones, bonificaciones, entre otras; por reconocimiento a las labores que ha realizado a favor del empleador.

Por tales consideraciones, sostenemos que la relación laboral establece vínculos jurídicos entre empleador y trabajador, mediante el cual el primero está obligado al pago de la remuneración por el cumplimiento de las labores efectuadas por el segundo quien las realizará mediante la subordinación hacia el primero; determinándose los derechos y obligaciones de ambas partes.

2.2.4. Elementos de la relación laboral:

Cabe señalar, para el autor Reyes Mendoza (2012) afirma que la relación laboral conlleva “el trabajo personal que obliga sólo a las personas involucradas en él, así, el trabajador está obligado a cumplir con las actividades encomendadas por el empleador, a cambio de una contraprestación que es el salario”. (p.22).

Del mismo, el Pleno del Tribunal Constitucional mediante EXP. N.º0016-2010-PA/TC, en su considerando sexto, sostuvo los tres elementos que deberá contener la relación laboral, afirmando que:

“Toda relación o contrato de trabajo se configura al concurrir y comprobar la existencia de tres elementos esenciales: (i) la prestación personal por parte del trabajador; (ii) la remuneración y (iii) la subordinación frente al empleador; siendo este último el elemento determinante, característico y diferenciador del contrato de trabajo frente al contrato de locación de servicios”. (considerando sexto).

Por lo tanto, conceptualizamos a los elementos de la relación laboral de la siguiente forma:

- **Trabajo Personal:** Entendida como aquella donde el trabajador entrega su actividad personal al empleador para la realización de las labores pactadas, quedando completamente sometido a los poderes del empleador (fiscalización, dirección y sancionadora).

Dicho lo anterior, sostenemos que tales actividades personal prestadas por el trabajador, es donde se establece su vinculación en la relación laboral, para ser ámbito de protección de las normas laborales; donde tales actividades personales se suscitaran por máquinas o servicios brindados.

Al respecto, el ordenamiento jurídico peruano ha sido enfático en puntualizar que para que los servicios sean de naturaleza laboral, deberán ser prestados de forma personal y directa solo por el trabajador como persona natural (art. 5 LPCL).

Sin embargo, como señala el autor Albiol (2002) quedan excluidos de este presupuesto algunas relaciones laborales, como por ejemplo:

“Se entienden excluidos por este requisito, aquellas personas que no comprometen sus servicios, esto es, aquellos que comprometen resultados. Lo expuesto quiere decir, que no se hallan comprendidas en el ámbito del Derecho Laboral, los servicios materializados, por ejemplo, los contratos de obra de naturaleza civil, donde el compromiso se halla orientado al resultado que se obtenga. Asimismo, podemos señalar como actividades excluidas de este rubro a las prestaciones que si bien son personales resultan obligatorias (como el servicio militar obligatorio”. (p.35).

- **Subordinación:** Al respecto, el artículo 9° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, prescribe que:

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

Es por ello que, según este segundo requisito la relación laboral se consolida cuando las partes intervinientes son conscientes de sus obligaciones entre sí mismas, para lograr el acuerdo pactado; donde se ha reconocido expresamente las potestades de dirección del empleador, mediante el reglamento interno de trabajo, donde además se establecerá las sanciones por incumplimiento de las obligaciones de los trabajadores, evitando cualquier ejercicio abusivo del derecho o arbitrariedades entre las partes.

Del mismo modo, el autor Nieto Salazar (2013) concuerda con lo sostenido anteriormente, señalando que:

La subordinación no es sinónimo de terca obediencia o de esclavitud toda vez que el trabajador es una persona capaz de discernir, de razonar, y como tal no está obligado a cumplir órdenes que atenten contra su dignidad, su integridad o que lo induzcan a cometer hechos punibles. (p.23).

- **Remuneración:** Cabe señalar, el tercer presupuesto legal de la relación laboral y que rige los fines de la prestación de la actividad personal del trabajador es de índole económico, puesto que, sin importar los fines o rubros del empleador, las funciones principales de los trabajadores son de carácter productivo, obtener el provecho remunerativo, que se visualizará en el estipendio en la fecha y modo pactado.

El artículo 24° de la actual Carta Magna, prescribe que: “el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual (...)”.

En palabras del autor Gómez (2012), señala sobre último presupuesto las siguientes consideraciones:

“Luego, la remuneración, último elemento de la relación laboral, constituye el derecho que tiene (el trabajador) de recibir una retribución por la prestación de sus servicios, físicos o intelectuales, de tal suerte que se le otorgue una suma de dinero que de alguna forma

compense el tiempo y esfuerzo invertidos en la realización de la labor que se le encomendó”. (p.83)

Del mismo modo, el Tribunal Constitucional ha puntualizado los siguientes términos para fijar los criterios de la remuneración, señalando lo siguiente:

A) Acceso, “en tanto nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución” (artículo 23 de la Constitución).

B) No privación arbitraria, “como reflejo del acceso, en tanto ningún empleador puede dejar de otorgar la remuneración sin causa justificada”

C) Prioritario, “en tanto su pago es preferente frente a las demás obligaciones del empleador, de cara a su naturaleza alimentaria y su relación con el derecho a la vida y el principio-derecho a la igualdad y la dignidad” (segundo párrafo del artículo 24 de la Constitución).

D) Equidad, “al no ser posible la discriminación en el pago de la remuneración” (primer párrafo del artículo 24 de la Constitución)

E) Suficiencia, “por constituir el quantum mínimo que garantiza al trabajador y a su familia su bienestar (primer párrafo del artículo 24 de la Constitución”. (STC del 16 de abril del 2014, fundamento jurídico 16)

2.2.5. Sujetos de la relación laboral:

- Empleador:

Al respecto, el empleador es la parte interviniente en la relación jurídico laboral que está requiriendo de las prestaciones de los servicios del trabajador, y al realizarse estas, brindar la remuneración acordada; esto es, el que brinda trabajo en la forma y lugar requerida, brindando oportunidades de empleos a los trabajadores, obligándolos a que retribuyan con sus actividades personales para obtener los beneficios legales y todos aquellos que otorguen según su propio criterio o discrecionalidad.

La Organización Internacional de Trabajo ha conceptualizado al empleador como “aquella persona, natural o jurídica, pública o privada, o comunidad de bienes que recibe o utiliza servicios personales, remunerados y subordinados”. El artículo 9° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral prescribe que “el empleador tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias y sancionar disciplinariamente al

trabajador dentro de límites de razonabilidad, tal como se había citado en un apartado precedente”.

En palabras del autor Hernández (1997) respecto a las potestades del empleador, afirma que “El poder de dirección reconocido al empleador comprende una pluralidad de facultades que el ordenamiento jurídico reconoce como necesarias e indispensables para el funcionamiento normal de la empresa, para su organización económica, técnica y funciona”. (p.405).

- **Trabajador:**

Al respecto, es el sujeto con dependencia en la relación jurídico laboral, puesto que es el que realiza actividades personales a favor del empleador a cambio de la remuneración económica por el tiempo y servicios brindados; estando sujeto a una determinada jornada laboral que no podrá exceder el máximo fijado por ley (ocho horas diarios y/o cuarenta y ocho horas semanales) y subordinado a las indicaciones del empleador.

Según Montoya citado por Figueroa (2013), señala que:

Además del deber de realizar una obra o servicio, el trabajador asume otras obligaciones que a veces son meras modalizaciones del deber de trabajar pero que en ocasiones son fuente de deberes autónomos: se trata, fundamentalmente, del deber de diligencia, del de buena fe y del de obediencia, labores que le son encomendadas; el de obediencia, que se corresponde con la subordinación característica de la relación de trabajo; y el de buena fe, que implica un comportamiento adecuado en el desarrollo y transcurso del vínculo laboral. (p.3).

2.2.6. Fenómeno de la globalización y su impacto en el derecho al trabajo:

El desarrollo tecnológico es un factor que impulsa de manera efectiva el desarrollo sostenible y el principal generador de empleos, con la finalidad de originar amplias oportunidades en el marco de la familia como cédula básica de crecimiento a nivel social e individual. Emerge un factor tecnológico definido como “el vastísimo campo de investigación, diseño y planeación que

utiliza conocimientos científicos con el fin de controlar cosas o procesos naturales, de diseñar artefactos o procesos, o de concebir operaciones de manera racional” (Bunge, 1985, como se citó en Del Águila, párrafo 8).

Ante ello, el aparato estatal ha buscado el aseguramiento y garantía del respeto de los derechos laborales que tienen todos los trabajadores; puesto que, en reiteradas ocasiones se han visto expuestos a diversos abusos y arbitrariedades por parte de los empleadores que vulneran no solo la normativa legal y tratados internacionales, sino que desnaturalizan completamente la relación contractual existente.

Entonces, debido a estos nuevos cambios por el fenómeno de la globalización y nuevas tecnologías ha surgido la descentralización del trabajo, mediante el cual se vuelve viable la realización de las funciones en lugares diferentes al centro de trabajo, como puede ser el domicilio del trabajador.

Es por ello, que los tiempos de la jornada laboral tuvieron que ser cambiados debido a la implementación de las nuevas tecnologías de la información y comunicación, donde estas nuevas tecnologías – conforme lo señala la autora Sánchez -, tomaron un rol más protagónico en nuestra sociedad por el confinamiento suscitado, afirmando que:

La propia inercia de las relaciones humanas, que ya difícilmente se pueden entender sin tener un smartphone continuamente en el bolsillo (cuando no en la mano), viene implicando relevantes transformaciones en los sistemas de producción y, finalmente, en el marco del trabajo (por cuenta ajena y por cuenta propia). Pero no solo han cambiado las mercancías que se ofrecen a los clientes, sino también la forma de elaborarlas. De hecho, la principal revolución radica en la forma de relacionarse entre los distintos operadores, ya sea entre los clientes y la empresa, entre esta y sus trabajadores, o entre estos últimos y los propios clientes. (La Molina, 2019, citado por Sánchez, 2020, p.249).

No obstante, no solo puede presuntamente conllevar ventajas para los trabajadores, al permitirle el cumplimiento de sus funciones en modos

distintos a los pactados, sino más bien, se presenta dificultades para el empleador para ejercer sus potestades de dirección y fiscalización, teniéndose que recurrir a las nuevas tecnologías para facilitar la supervisión de sus trabajadores.

Teletrabajo: Con la Ley N.º 30036 (2013) donde se regula el teletrabajo como una categoría especial de prestación de servicios; sin embargo, no se tenía una aplicación efectiva hasta que surge una complicación relativa a un estado de emergencia por el COVID – 19; fecha en la que diversas empresas empiezan a sugerir y aplicar el sistema de “teletrabajo”. Como parte de la discusión que surge el IPE (s.f.) establece que:

La ley de teletrabajo señala que el empleador debe asignar los equipos y herramientas necesarias para la realización del trabajo en el hogar o, en caso de que estos sean provistos por el trabajador, las empresas deben compensar la totalidad de los gastos. Ello no solo implica costos adicionales para la contratación, sino que conlleva la dificultad de determinar con exactitud los gastos a compensar. (p.1)

Subcontratación: Al respecto, con las nuevas tecnologías se ha ido expandiendo las formas de organizaciones horizontales en los centros de trabajo debido al incremento de las economías globales. Entonces, el empleador alrededor de 1980 empieza a considerar el modelo de la subcontratación también conocida como outsourcing o como se le denomina en nuestro país “tercerización de servicios”, que es actualmente las nuevas tendencias de las formas de contratación, consistente en la delegación a otras organizaciones la realizaciones de servicios materiales o inmateriales, que antes eran asumidos de manera directa por el propio empleador.

En tal sentido, las empresas están concentradas en que sus principales actividades dejárselas a otras organizaciones con mayor especialización para cierto tipo de labores, perdiendo así la productividad por completo; teniendo como principal objetivo la optimización de las funciones efectivas de las empresas al delegar tareas a trabajadores que no serán remunerados por ellas; desistiéndose de la forma y modo de contratación laboral de los mismos, así como sus condiciones en el centro de trabajo.

Moncada y Monsalvo (2000) han puntualizado la siguiente conclusión:

Algunas de las consecuencias del auge de esta tendencia de la administración moderna de contratar externamente, es la reducción de los empleados directos o de nómina de las empresas al entregar servicios o actividades asumidos anteriormente por ellas, haciendo que el outsourcing se presente como un modelo vistoso para los empresarios, que empiezan a adoptarlo a efectos de mejorar su producción.

Empero, nuestro ordenamiento jurídico en el año 2008, se publicó la Ley N° 29245 que tenía por objeto la regulación de los servicios de tercerización laboral; estableciéndose que las relaciones entre las empresas usuarias y las empresas contratistas son de naturaleza civil; sin embargo, los vínculos entre estas últimas con los trabajadores si son de naturaleza laboral; quebrándose la conceptualización tradicional de las relaciones laborales, puesto que el trabajador no prestará los servicios de forma directa al empleador contratista sino al empleador usuario, impidiendo la conformación de la relación laboral entre dichas partes.

2.2.7. Prestación de servicios económicos mediante plataformas virtuales:

Al respecto, las empresas comenzaron a incorporar las nuevas tecnologías para la prestación de sus bienes y servicios, con el objetivo de aumentar las productividades empresariales, obteniendo mayores beneficios y ventajas económicas en la economía global. Por lo que, los avances tecnológicos permitieron el intercambio comercial, como nuevo medio de comunicación tecnológico, disminuyendo las brechas entre el productor y consumidor, otorgando mayor facilidad en las contrataciones de los bienes y servicios.

Las formas en la que las nuevas tecnologías han influenciado en estos tipos de bienes y servicios y los mecanismos empleados para realizar los intercambios de bienes y facilitar los comercios en cualquier instante y ubicación, han sido los usos de las plataformas virtuales.

Estos espacios de conexión han permitido las concertaciones de productores y consumidores con inmediatez, de allí que, hoy por hoy, muchas personas que, mínimamente manejan dispositivos virtuales, prefieren contratar servicios a través de las famosas “apps” de comercio.

La Cámara Argentina de Comercio y Servicios (2017) ha señalado que, la economía colaborativa conlleva:

Por el lado de los consumidores, la posibilidad de alquilar temporalmente un producto permite acceder a ellos por un menor precio; mientras que para los propietarios es una posibilidad de obtener un beneficio económico de un bien que poseen en estado ocioso (a modo de ejemplo, en promedio se estima que los autos particulares son utilizados cerca de dos horas por día, mientras que las restantes 22 horas se encuentran estacionados, es decir, el 92% del tiempo). A su vez, para el conjunto de la sociedad permite un mejor aprovechamiento de los bienes ya producidos y una consecuente reducción de residuos a nivel global. Al mismo tiempo, una de las características más destacadas de los impulsores de estos modelos es la generación de confianza entre los actores del intercambio comercial que permiten las plataformas online, ya que en estas tanto propietarios como consumidores pueden calificarse generando una reputación basada en evaluaciones mutuas. (p.2).

2.2.8. Las plataformas virtuales y los trabajadores por delivery:

Según los autor Ginés I Fabrellas y Galvéz (2016) sostienen que “a través de estas plataformas o aplicaciones virtuales “se han creado puntos de encuentro de demanda y oferta de bienes y servicios infrautilizados que pueden ser compartidos, prestados, regalados, intercambiados, alquilados o comprados”. (p.4).

AGOTE, ha señalado en su artículo On demand economy: 10 claves de entendimiento laboral, que:

Las plataformas virtuales pueden definirse como economías que, a través de un portal digital, permiten a individuos, previo registro en dicho portal, ofrecer productos y/o servicios a destinatarios que, también previo registro en la plataforma, reciben el bien o el servicio que se ajusta, en mayor o menor grado, a unas necesidades previamente definidas por la misma. (s/p).

En tal sentido, los bienes y servicios ofertados por las empresas a través de las plataformas digitales han pretendido obtener algún tipo de favorecimiento por la inexistente legislación laboral sobre la materia, para ocasionar casos de explotación laboral de los trabajadores por delivery o mayormente conocido como riders, que cada vez más aumentan debido a los modelos de negocios implementados por las nuevas tecnologías.

Por lo tanto, las principales actividades están orientadas a las búsquedas de situaciones laborales en sus ejecuciones; por lo que calificar a los trabajadores por delivery como trabajadores plenamente es totalmente válida. Según las organizaciones, la relación es entre las mismas con los riders no deberían definirse como una relación ajena como suelen dejar constancia en el contrato que suscriben; puesto que carece de fundamentación jurídica como han demostrado las situaciones suscitadas, donde ellos arbitrariamente han definido los tipos de contrato, naturaleza de las relaciones que surgirán de los mismos, entre otros.

Sin embargo, la verdadera naturaleza jurídica del contrato suscrito no dependerá de lo dictaminada por las partes intervinientes, sino de su contenido esencial, esto es, de las configuraciones efectivas de la prestación; predominando el fondo sobre la forma, según el principio de primacía de la realidad del derecho laboral; cuando este último protege las conductas donde los trabajadores podrán renunciar a sus beneficios legales, ya sea por abuso, aprovechamientos o desconocimiento por parte de los empleadores, bajo nulidad a tales situaciones, según el principio de irrenunciabilidad.

Ante ello, las organizaciones han buscado obtener el mejor provecho al sostener que independientemente de la denominación de los contratos celebrados con los riders, tienen suficientes argumentos para sostener que

estos son trabajadores autónomos, como por ejemplo, en la presunta libertad que les otorgan para la elección de las zonas de los repartos, jornadas, aceptación o no de los pedidos mediante las plataformas virtuales, como también para desconectarse de la misma en cualquier momento del día.

Sin embargo, esta libertad ha sido distorsionada por parte de los empleadores, puesto que esta consiste básicamente en libertad de establecer mismas condiciones de negociación entre las partes intervinientes, lo cual no sucede con los riders, puesto que solo les queda la opción de aceptar las disposiciones del contrato a suscribirse.

2.3. Marco Conceptual:

Ajenidad:

Sánchez-rodas Navarro (2002), “la ajenidad se traduce, [...] en la apropiación por parte del empleador del resultado de la actividad personalmente desarrollada por el trabajador”. (p.40)

Contrato de trabajo:

Reyes Mendoza (2012) “Un contrato individual de trabajo es un acuerdo de ámbito privado por el que una persona física pacta con la empresa las características de la relación laboral por cuenta ajena, respetando las condiciones mínimas estipuladas en el convenio colectivo correspondiente a la empresa o al sector de la actividad en cuestión”.

Derecho de Trabajo:

De Diego (2004) ha conceptualizado al Derecho del Trabajo como “la rama del derecho privado que se ocupa de las relaciones individuales y colectivas entre los trabajadores dependientes y los empleadores, con el fin de reglar sus derechos y obligaciones”. (p.49).

Empleador:

Reyes Mendoza (2012) “El empleador es el sujeto de la relación laboral que requiere de la prestación de servicios y a cambio de ella, otorga la remuneración. Es, en otras palabras, el dador de trabajo; el que de alguna

forma brinda la oportunidad de empleo al trabajador y se obliga con este a retribuir sus servicios con los beneficios respectivos asignados por ley, y aquellos que decidan otorgar según su discrecionalidad”.

Relación laboral:

Reyes Mendoza (2012) señala que “el trabajo personal que obliga sólo a las personas involucradas en él, así, el trabajador está obligado a cumplir con las actividades encomendadas por el empleador, a cambio de una contraprestación que es el salario”. (p.22).

Remuneración:

“Constituye el derecho que tiene (el trabajador) de recibir una retribución por la prestación de sus servicios, físicos o intelectuales”. (Gómez, 2012, p.83)

Subordinación:

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

Trabajador:

Reyes Mendoza (2012) “El trabajador es la parte dependiente en una relación laboral, es aquel que realiza una actividad para algún tercero a cambio de una contraprestación económica por la dedicación de su tiempo a la actividad. Generalmente la labor está sujeta a un horario de trabajo y el trabajador subordinado a las disposiciones del empleador”.

Trabajo personal:

“Se define que los servicios sean de naturaleza laboral, deberán ser prestados de forma personal y directa solo por el trabajador como persona natural” (art. 5 LPCL).

Trabajo Libre:

“Se trata del trabajo voluntario, mediante el cual el trabajador, por su propia disposición se obliga a prestar sus servicios a cambio de una remuneración, sujeto al poder de dirección de su empleador. Este trabajo, en principio ha de ser prestado de forma que el asalariado no se vea coaccionado a realizarlo”. (Olea, 2002, p.75).

III. METODOLOGÍA

3.1.Métodos

La investigación está basada en el enfoque cuantitativo y pertinentemente se utiliza los siguientes métodos:

- Deductivo: “se aplicará este método en la discusión de los resultados en contraste de los antecedentes y marco teórico con los resultados obtenidos. Por tanto, el razonamiento va de lo general a lo específico cuando se lleva a generalizar teorías hacia realidades propias específicas”. (Hernandez, Fernandez, & Sampieri, 2006)
- Inductivo: “se aplicará este método con el fin de recoger datos de una forma lógica y secuencial, de acuerdo a las variables de estudio, fenómeno que pretendemos explicar en la presente investigación y llegar a una conclusión global que involucre aspectos sinérgicos en cuanto a la explicación del fenómeno”. (Hernandez, Fernandez, & Sampieri, 2006)
- Analítico: “se aplicará este método porque permite descomponer cada una de las variables para su estudio intensivo y luego proceder al análisis respectivo de los datos que se obtenga de dicha investigación, así como para poder establecer el análisis del fenómeno en estudio”. (Hernandez, Fernandez, & Sampieri, 2006)

- Sintético: “se aplicará este método en la elaboración de las conclusiones derivadas de la contrastación de los resultados obtenidos con los antecedentes y marco teórico basado en los objetivos”. (Hernandez, Fernandez, & Sampieri, 2006)

3.2. Diseño de Investigación:

- No experimental.

Según Hernández, Fernández, & Baptista (2014) se realiza sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos.

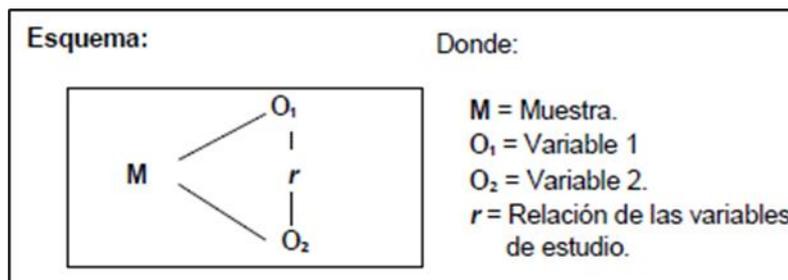
- Transversal

Según Hernández, Fernández, & Baptista (2014) “recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado”.

- Correlacional

Según Hernández, Fernández, & Baptista (2014) “describen relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado. A veces, únicamente en términos correlacionales, otras en función de la relación causa-efecto”.

Esquema de investigación:



3.3. Tipo de Investigación:

- Causal o correlacional

Se tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular.

3.4.Técnicas

Entrevista: esta técnica permitirá aplicar el instrumento a los especialistas en derecho laboral.

3.5.Instrumentos

Ficha de entrevista: se elaboró un cuestionario para cada variable de estudio, para realizar una entrevista a profundidad a los especialistas en derecho laboral.

3.6.Población

10 especialistas en derecho laboral.

3.7.Muestra

05 especialistas en derecho laboral.

3.8.Unidades de análisis

Especialistas en derecho laboral consistentes en abogados titulados y habilitados para el ejercicio de la profesión con tiempo no menor de dos años de colegiatura.

3.9. Procesamiento y análisis de datos

En cuanto al tema del procedimiento de reunir y custodiar la información y documentación, y las técnicas, se detalla a continuación:

En cuanto a la información materializada, se accederá a la Biblioteca de Universidades de Trujillo, y de las que sean necesarias ubicadas dentro del País. Y también la necesaria que pueda ser aportada de mi biblioteca personal. Se realizará la selección de la muestra siguiendo los criterios de selección, tanto de inclusión como de exclusión.

Se les informará detalladamente los objetivos que establece la investigación con el fin de que acepten voluntariamente participar de la misma.

Se aplicará el instrumento a los notarios de carrera con el fin de obtener la información necesaria.

Los datos obtenidos se ordenarán para su tratamiento estadístico según corresponda el instrumento y poder obtener respuesta a los objetivos planteados.

IV. RESULTADOS

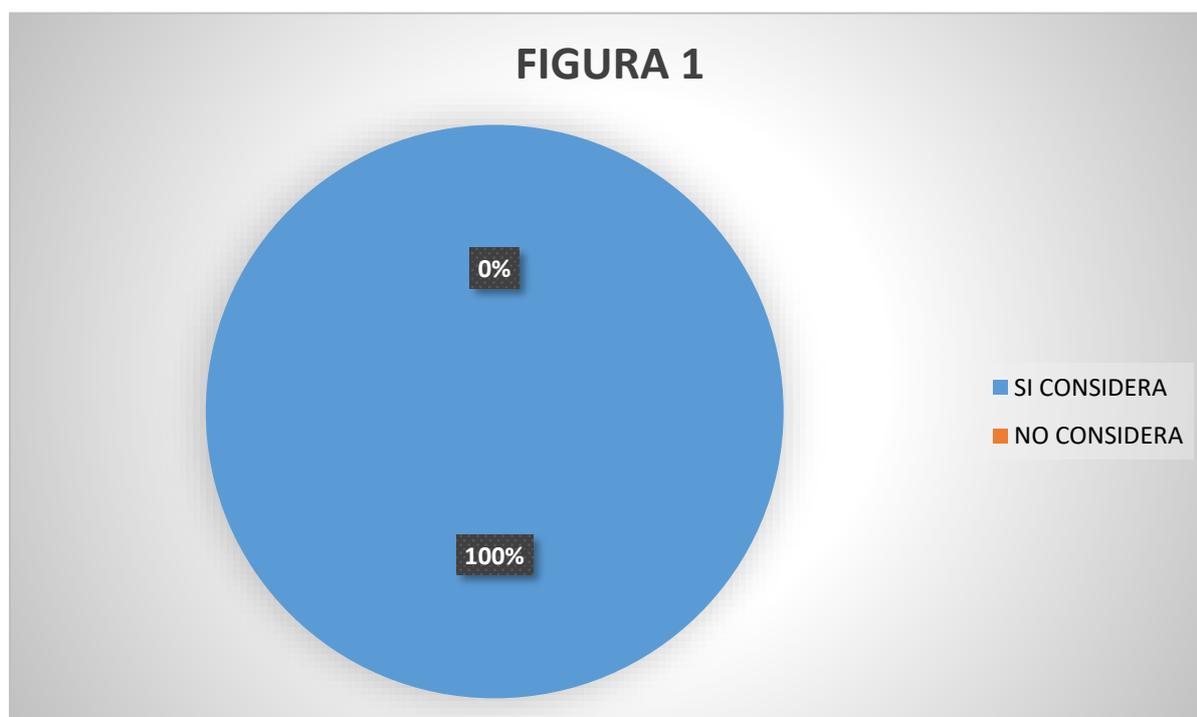
Respecto a las entrevistas realizadas como parte de la técnica de recolección de datos, se procedieron a aplicar las mismas a la totalidad de la muestra, conformada por notarios.

Tabla 1 ¿Considera que el reconocimiento de los derechos laborales de los repartidores por delivery garantiza el cumplimiento de la función social del derecho al trabajo por parte del Estado Peruano? ¿Por qué?

ITEM	FRECUENCIA	%
SI CONSIDERA	05	100 %
NO CONSIDERA	00	0.00 %
TOTAL	05	100 %

Nota: La encuesta fue realizada a especialistas en Derecho Laboral de la ciudad de Trujillo.

Figura 1 ¿Considera que el reconocimiento de los derechos laborales de los repartidores por delivery garantiza el cumplimiento de la función social del derecho al trabajo por parte del Estado Peruano? ¿Por qué?



Interpretación de Resultados:

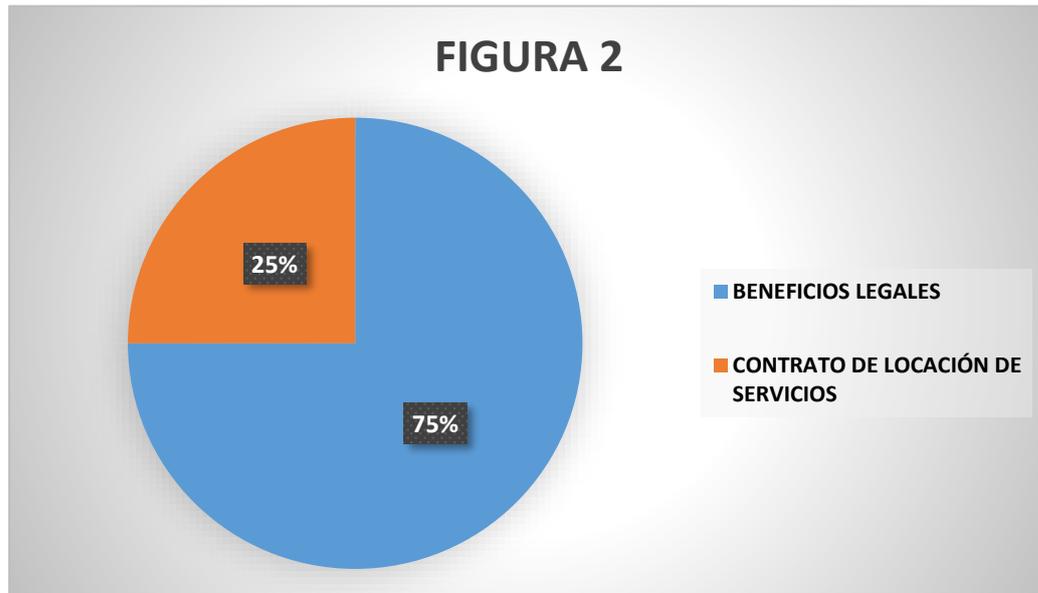
En la tabla 1 y figura 1 se observa la descripción referente a la variable independiente sobre la función social del derecho al trabajo; tenemos que el 100 % de los especialistas consideran que el reconocimiento de los derechos laborales de los repartidores por delivery garantiza el cumplimiento de la función social del derecho al trabajo por parte del Estado Peruano.

Tabla 2 ¿Cuáles serían las cláusulas y estipulaciones de los términos y condiciones de la aplicación de la contratación laboral por las plataformas digitales de los riders?

ITEM	FRECUENCIA	%
BENEFICIOS LEGALES	04	75 %
CONTRATO DE LOCACIÓN DE SERVICIOS	01	25 %
TOTAL	05	100 %

Nota: La encuesta fue realizada a especialistas en Derecho Laboral de la ciudad de Trujillo.

Figura 2 ¿Cuáles serían las cláusulas y estipulaciones de los términos y condiciones de la aplicación de la contratación laboral por las plataformas digitales de los riders?



Interpretación de Resultados:

En la tabla 2 y figura 2 se observa la descripción referente a la variable independiente sobre la función social del derecho al trabajo; tenemos que el 75 % de los especialistas consideran que las cláusulas y estipulaciones de los términos y condiciones de la aplicación de la contratación laboral por las plataformas digitales de los riders serían los beneficios legales reconocidos en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral Decreto Legislativo N° 728 ; mientras que el 25 % de los especialistas consideran que deberían aplicárseles el contrato de locación de servicios de naturaleza civil.

Tabla 3 ¿Cuáles serían los derechos laborales expresamente de los repartidores por delivery frente al fenómeno de la digitalización del empleo?

ITEM	FRECUENCIA	%
REMUNERACIÓN Y GRATIFICACIONES	03	60 %
SEGURO SOCIAL DE SALUD Y FONDO DE PENSIONES	02	40 %
TOTAL	05	100 %

Nota: La encuesta fue realizada a especialistas en Derecho Laboral de la ciudad de Trujillo.

Figura 3 ¿Cuáles serían los derechos laborales expresamente de los repartidores por delivery frente al fenómeno de la digitalización del empleo?

Interpretación de Resultados:

En la tabla 3 y figura 3 se observa la descripción referente a la variable independiente sobre la función social del derecho al trabajo; tenemos que el 60 % de los especialistas consideran que los derechos laborales expresamente de los repartidores por delivery frente al fenómeno de la digitalización del empleo serían una adecuada remuneración y gratificaciones según ley; mientras que el 40 % de los especialistas consideran que serían el reconocimiento del seguro social de salud y fondo de pensiones.

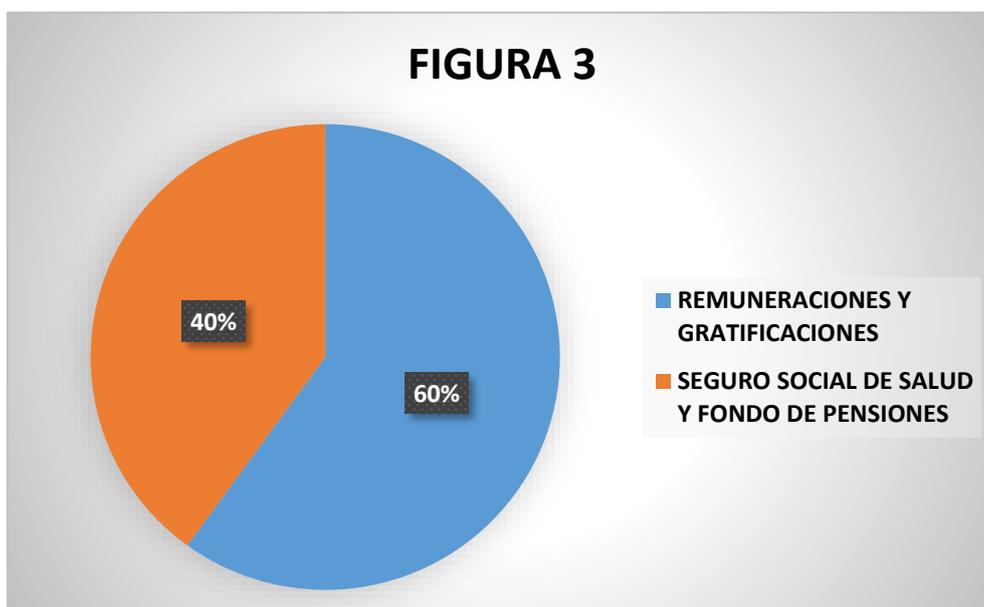
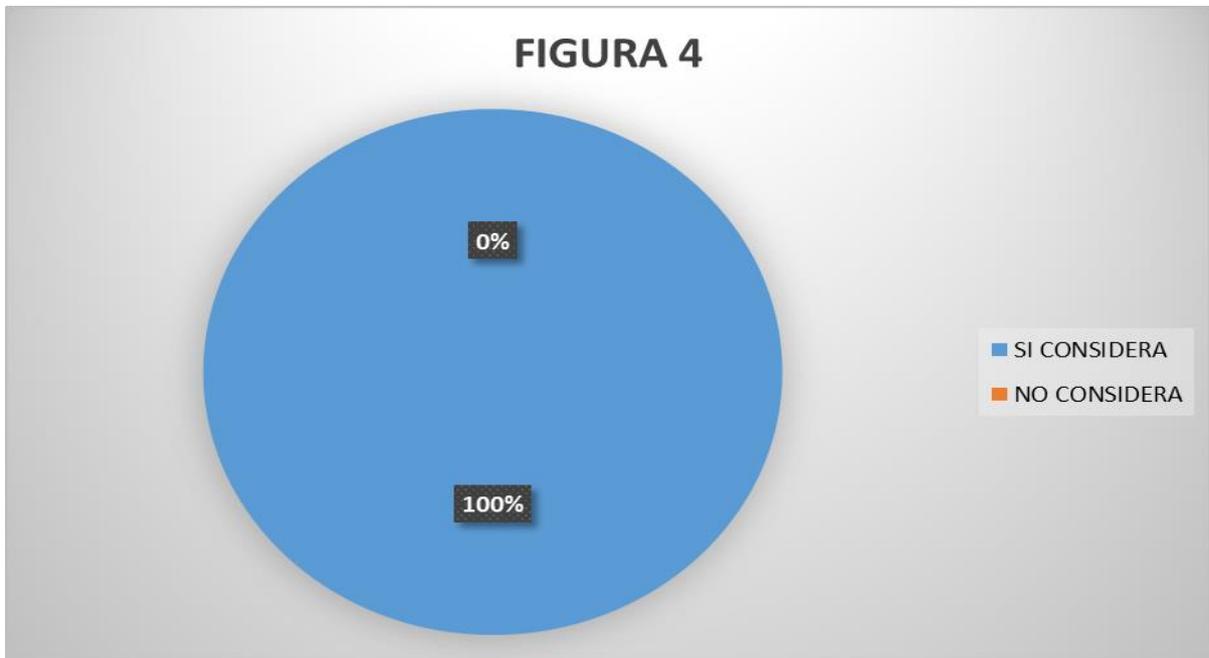


Tabla 4 ¿Considera que se debe establecer la creación del marco normativo de regulación de los derechos laborales, deberes, obligaciones del empleador frente a los repartidores por delivery en el Perú? ¿Por qué?

ITEM	FRECUENCIA	%
SI CONSIDERA	05	100 %
NO CONSIDERA	00	0.00 %
TOTAL	05	100 %
Nota: La encuesta fue realizada a especialistas en Derecho Laboral de la ciudad de Trujillo.		

Figura 4 ¿Considera que se debe establecer la creación del marco normativo de regulación de los derechos laborales, deberes, obligaciones del empleador frente a los repartidores por delivery en el Perú? ¿Por qué?

FIGURA 4



Interpretación de Resultados:

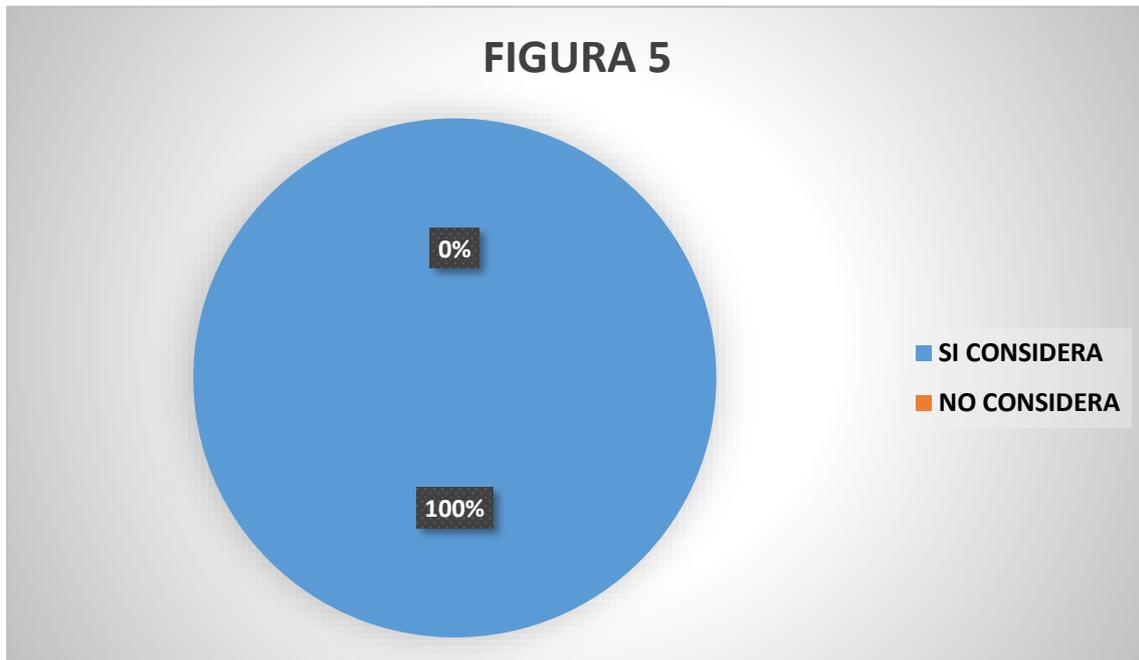
En la tabla 4 y figura 4 se observa la descripción referente a la variable independiente sobre la función social del derecho al trabajo; tenemos que el 100 % de los especialistas consideran que se debe establecer la creación del marco normativo de regulación de los derechos laborales, deberes, obligaciones del empleador frente a los repartidores por delivery en el Perú.

Tabla 5 *¿Considera que existe tratos arbitrarios por parte de las plataformas digitales en la denominación de “colaboradores” de los repartidores por delivery? ¿Por qué?*

ITEM	FRECUENCIA	%
SI CONSIDERA	05	100 %
NO CONSIDERA	00	0.00 %
TOTAL	05	100 %

Nota: La encuesta fue realizada a especialistas en Derecho Laboral de la ciudad de Trujillo.

*Figura 5 ¿Considera que existe tratos arbitrarios por parte de las plataformas digitales en la denominación de “colaboradores” de los repartidores por delivery?
¿Por qué?*



Interpretación de Resultados:

En la tabla 5 y figura 5 se observa la descripción referente a la variable independiente sobre la función social del derecho al trabajo; tenemos que el 100 % de los especialistas si consideran que existe tratos arbitrarios por parte de las plataformas digitales en la denominación de “colaboradores” de los repartidores por delivery.

V. CONCLUSIONES

- Como primera conclusión, sostengo que la implementación de las nuevas tecnologías de la información que han facilitado el comercio y trabajo electrónico en la economía global, han modificado notoriamente las nuevas formas de adquisición de empleos tanto para trabajadores como para empleadores, consiguiendo insertar en los mercados laborales a nivel nacional nuevos medios de prestaciones de bienes y servicios con el objetivo de la satisfacción de todo tipo de necesidad que surgen en los usuarios cotidianamente como parte del fenómeno de la evolución humana. Estas implementaciones han influenciado en las normas laborales rígidas y clásicas, dejándolas soslayadas de la realidad. Por lo que, están resultando deficientes aplicarlas en la resolución de los problemas actuales respecto a los trabajadores por delivery, debido a los contextos de flexibilidad en los que está involucrados sus prestaciones laborales, por las economías colaborativas mediante las plataformas digitales.

- Segundo, afirmo que estas nuevas tecnologías que poco a poco se están viendo reguladas por las normas laborales han surgido a raíz de las descentralizaciones productivas y los empleos de estas nuevas tendencias que facilitaron los desarrollos de las actividades personales de los trabajadores, conllevando reducción de costos; resultando ser provechoso para las empresas y organizaciones que buscan indebidamente obtener ventajas que faciliten sus aumentos en sus producciones, sin que conlleve gastos extras en los centros de trabajos, al reducir costos de remuneraciones, gratificaciones, entre otros; limitando los derechos del trabajador al no ser debidamente definidos por la inexistente protección a los trabajadores por delivery de las plataformas digitales, conllevando a escenarios de arbitrariedades, explotación laboral, abusos y precariedad por parte del empleador.

- Tercero, nuestro ordenamiento jurídico con el incremento lento de las nuevas tecnologías en la legislación vigente, no ha dado respuesta oportuna a estas nuevas tendencias de negocios y formas de contratación en la economía global, pudiendo visualizar las relaciones asimétricas claramente definidas entre la realidad y las normas jurídicas, sin considerar el principio de primacía de la realidad a favor de los trabajadores por delivery a diferencia de en otros países, que han dado respuesta oportuna a estas incertidumbres jurídicas; permitiendo progresivamente mejores oportunidades en las prestaciones económicas y formas de brindar el servicio por las plataformas digitales, sin considerar la naturaleza del contrato que haya celebrado el empleador con los trabajadores.

- Cuarto, para finalizar esta investigación se ha logrado comprobar que evidentemente existe una relación jurídico laboral entre los trabajadores por delivery y los empleadores por plataformas digitales de economías colaborativas, a pesar que no existe la subordinación como uno de los elementos de la relación laboral propiamente dicha, existen la disposición de estos trabajadores a los mandatos dictaminados por sus empleadores mediante los supervisores de grupos, al ser el nuevo modelos de las economías colaborativas, afrontando nuevos procesos de transición del derecho al trabajo por el fenómeno de la globalización y nuevas tecnologías.

VI. RECOMENDACIONES

- Se recomienda a los especialistas en derecho laboral que están involucración directa en el establecimiento de un marco jurídico especializado en la materia, que reconozcan debidamente a estos nuevos modelos económicos, donde los trabajadores por delivery son partes importantes en las economías colaborativas, debiendo reconocérseles derechos y beneficios legales como los trabajadores ordinarios comprendidos en el Decreto Legislativo N° 728 “Ley de la Productividad y Competitividad Laboral”, debiendo atender a sus requerimientos urgentes, para evitar los abusos y arbitrariedades por parte de los empleadores de estas plataformas digitales; sin importar la naturaleza del contrato que hayan celebrado, con el objetivo de mejorar sus condiciones laborales y retribuciones económicas, donde se deberá abordar principalmente beneficios legales como la remuneración, gratificaciones, salud y seguridad social, jornada laboral, debido a los riesgos que afrontan diariamente al realizar sus funciones fuera de un centro de trabajo determinado.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Agurto Querevalú, Vicky Yannira, Tesis para Optar Al Título Profesional de Abogado. Tema: “Los riders y su inserción en el sistema de prestación de servicios, en el mercado laboral peruano, Trujillo - Perú, 2020, En: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/50738/Agurto_QV_Y-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bravo, L. (21 de Abril de 2020). *Lpderecho.pe*. Obtenido de <https://lpderecho.pe/riders-delivery-comida-trabajadores-subordinados-autonomos/>
- Bustamante Torres, Kristhel Stephanie, Tesis para Optar Al Título Profesional de Abogado. Tema: “Análisis de la Configuración Estructural de la Relación Jurídica en los Servicios Prestados a través de Plataformas Virtuales: Entre la Laboralidad y El Régimen Civil”, Chiclayo – Perú, 2019, En: https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2275/1/TL_BustamanteTorresKristhel.pdf
- FIGUEROA OBREGÓN, Arelis. “El quebrantamiento de la buena fe y los deberes esenciales que deben cumplir los trabajadores, a propósito del reciente pronunciamiento de la Corte Suprema”, Actualidad Gubernamental, N° 65, Marzo 2013, 1-8. [Ubicado el 17.XI.2017]. Obtenido en: <http://studylib.es/doc/6631485/viii---actualidad-empresarial>.
- Gestión, D. (21 de Octubre de 2019). *Glovo asegura que repartidores no tendrán recorte en ganancias con nueva forma del cálculo del servicio*. Obtenido de <https://gestion.pe/peru/glovo-asegura-que-repartidores-no-tendran-recorte-en-ganancias-con-nueva-forma-del-calculo-del-servicio-surco-delivery-noticia/>
- Instituto Peruano de Economía (2020). “Trabajo a Distancia”. Boletín Informativo, En: <https://www.ipe.org.pe/portal/wp-content/uploads/2020/08/Boletin-TELETRABAJO-2.pdf>
- GINÉS I FABRELLAS, Anna y GÁLVEZ DURAN, Sergi. “Sharing economy vs. Uber economy y las fronteras del Derecho del trabajo: la (des)protección de los trabajadores en el nuevo entorno digital”, Indret, N° 11, enero 2016. [Ubicado el 08. XI. 2018]. Obtenido en: http://www.indret.com/pdf/1212_es.pdf
- GÓMEZ ARANDA, Rodolfo. Derecho Laboral I, Red Tercer Milenio, México, 2012. [Ubicado el 12.XI.2017]. Obtenido en:

http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/derecho_y_ciencias_sociales/Derecho_laboral_I.pdf

JIMÉNEZ LÓPEZ, Manuel. “Los sujetos de la relación laboral y la reforma constitucional mexicana en materia de protección de los Derechos Humanos”, *Scientific International Journal*, Vol. 9, N° 2, Mayo-Agosto 2012, 21-33. [Ubicado el 12.XI.2017]. Obtenido en: 181 <http://www.nperci.org/M.%20JimenezSujetos%20de%20la%20Relacion%20Laboral-V9N2.pdf>

HERNÁNDEZ RUEDA, Lupo. “Poder de dirección del empleador”, en *Instituciones del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Universidad Autónoma de México-Instituto de Investigaciones Jurídicas, México D.F., 1997, 405-419. [Ubicado el 12.XI.2017]. Obtenido en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/26.pdf>

Meléndez, W. (2020). *La digitalización del empleo bajo las nuevas formas de organización*. Obtenido de Trabajo Académico para optar el título de Segunda Especialidad en Derecho del: http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/16064/RAMIREZ_MENDOZA_LA_DIGITALIZACION_DEL_EMPLEO_BAJO_LAS NUEVAS FORMAS DE ORGANIZACION EMPRESARIAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y

MONCADA LEZAMA, María y MONSALVO BOLIVAR, Yoeth. *Implicaciones laborales del outsourcing*, Tesis para optar el título de abogado, Bogotá, Universidad Javeriana, 2000, p. 25. [Ubicado el 17.XI.2017]. Obtenido en: <http://www.javeriana.edu.co/biblos/tesis/derecho/dere1/Tesis15.pdf>.

Mula.pe, L. (27 de Abril de 2020). Obtenido de <https://redaccion.lamula.pe/2020/04/27/mtpe-los-trabajadores-de-delivery-para-restaurantes-deben-tener-contrato-laboral/redaccionmulera/>

NEVES MUJICA, Javier. “Introducción al Derecho Laboral”. Segunda edición. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú. 2007. p. 11.)

.NIETO ROJAS, Patricia. “Nuevamente sobre la laboralidad del vínculo contractual de los prestadores de servicios en plataformas digitales. Comentario a la SJS, número 39, de Madrid, de 3 de septiembre de 2018”, *Ius Labor*, N° 1, 2019. [Ubicado el 06.X.2019]. Obtenido en: <https://www.raco.cat/index.php/IUSLabor/article/viewFile/354436/446355>

- OIT. Por una globalización justa: El papel de la OIT. Informe del Director General sobre la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización, Conferencia Internacional del Trabajo, 92° reunión, Ginebra, 2004. [Ubicado el 12.XI.2017].
Obtenido en:
<http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc92/pdf/adhoc.pdf>
- Valdivia, M. (3 de Junio de 2020). Repartidores de Delivery sin derechos laborales en el Perú por falta de una adecuada legislación. Obtenido de
<https://www.ucsm.edu.pe/repartidores-de-delivery-sin-derechos-laborales-en-el-peru-por-falta-de-una-adecuada-legislacion/>
- Verdera, F. (1998). *Trabajadores a Domicilio en el Perú*. Obtenido de
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_123596.pdf
- TREBILCOCK, Anne. “Relaciones laborales y gestión de recursos humanos: visión general” en *Gestión y política*, N° 21, Enero 2016. [Ubicado el 12.XI.2017].
Obtenido en:
<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/EnciclopediaOIT/tomo1/21.pdf>.
- Vidal Ruiz, María de Lourdes, Tesis para Optar el Grado de Maestro en Derecho de la Empresa. Tema: “Análisis de la responsabilidad de los servicios de delivery de comida por aplicativos móviles, en la ciudad de Lima Metropolitana, en el año 2019”, Lima-Perú, 2019, En:
https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/631316/Vidal_RM.pdf?sequence=3&isAllowed=y