



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

Necesidad de regular la actividad de los repartidores de delivery de las plataformas digitales bajo una relación laboral asimilada, 2023

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogada

AUTORAS:

Chavarri Gonzales, Yesica Nataly (orcid.org/0000-0002-0796-3040)

Sanchez Rodriguez, Angela Pompilia (orcid.org/0000-0002-5072-1098)

ASESORES:

Mg. Castañeda Mendez, Juan Alberto (orcid.org/0000-0003-4472-8709)

Mg. Boy Vasquez, Luis Miguel (orcid.org/0000-0002-5197-1005)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma Laboral: Flexibilidad Laboral y Reforma Procesal Laboral, Negociación Colectiva e Inspección de Trabajo y Sistemas Previsionales

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO – PERÚ

2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CASTAÑEDA MENDEZ JUAN ALBERTO, docente de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Necesidad de regular la actividad de los repartidores de delivery de las plataformas digitales bajo una relación laboral asimilada, 2023", cuyos autores son SANCHEZ RODRIGUEZ ANGELA POMPILIA, CHAVARRI GONZALES YESICA NATALY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TRUJILLO, 22 de Junio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CASTAÑEDA MENDEZ JUAN ALBERTO DNI: 73894422 ORCID: 0000-0003-4472-8709	Firmado electrónicamente por: JCASTANEDAM02 el 22-06-2024 19:47:32

Código documento Trilce: TRI - 0769405



Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, CHAVARRI GONZALES YESICA NATALY, SANCHEZ RODRIGUEZ ANGELA POMPILIA estudiantes de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Necesidad de regular la actividad de los repartidores de delivery de las plataformas digitales bajo una relación laboral asimilada, 2023", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
YESICA NATALY CHAVARRI GONZALES DNI: 70816323 ORCID: 0000-0002-0796-3040	Firmado electrónicamente por: YNCHAVARRI el 22-06-2024 12:08:02
ANGELA POMPILIA SANCHEZ RODRIGUEZ DNI: 73962582 ORCID: 0000-0002-5072-1098	Firmado electrónicamente por: ASANCHEZRO1 el 22-06-2024 10:32:28

Código documento Trilce: TRI - 0769406

Dedicatoria

Dedicamos la presente tesis a nuestros padres, por todo su amor y por motivarnos a seguir hacia adelante.

También a nuestros hermanos, por habernos brindado su apoyo moral en esas noches que tocaba investigar.

Y, finalmente, a mi compañera de tesis, quien me hacía reaccionar cuando pensaba que no podía continuar.

Agradecimiento

En primer lugar, les agradecemos a nuestros padres que siempre nos han brindado su apoyo incondicional para poder cumplir todos nuestros objetivos personales y académicos. Siendo ellos, los que nos han brindado el soporte material y económico para poder concentrarnos en los estudios y nunca abandonarlos. Además, agradecer a los diversos docentes que han sido parte de mi camino universitario, a todos ellos les quiero agradecer por transmitirme los conocimientos necesarios para hoy poder estar aquí. Por último, agradecer a la universidad que me ha exigido tanto, pero al mismo tiempo me ha permitido obtener mi tan ansiado título.

Índice de contenidos

Carátula	i
Declaratoria de Autenticidad del Asesor	ii
Declaratoria de Originalidad de/los autor(es)	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice de contenidos	vi
Resumen	vii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II.METODOLOGÍA.....	5
III.RESULTADOS	8
IV.DISCUSIÓN	42
V.CONCLUSIONES	46
VI.RECOMENDACIONES.....	48
REFERENCIAS	49
ANEXOS.....	51

Resumen

La presente investigación abordo una problemática que actualmente se encuentra en desarrollo; ya que, tras la reciente pandemia esta se ha establecido en nuestro territorio peruano: por este motivo, se resaltarán aquellas dificultades que enfrentan los repartidores de delivery, al momento de realizar dicha actividad por medio de las aplicaciones móviles como son rappi, pedidos ya entre otros. Destacamos así, que las condiciones para hacer efectivo el reparto de diversos productos es altamente precario, estableciendo que esta es una actividad completamente informal, más si las empresas de los diversos aplicativos se amparan en explicar que son solo mediadores, entre todos los involucrados como son el proveedor del producto, el deliverista y el cliente quien adquiere por un costo el producto finalmente.

Es por ello que se busca determinar cómo problema si existe la necesidad de regular dicha actividad de reparto por aplicativos móviles mediante una relación laboral asimilada, logrando así que los derechos de las personas que se dediquen a esta actividad sean respetados.

Para ser más objetivos se determinó como objetivos: primero determinar que elementos típicos o atípicos se presentan en la actividad de los repartidores de delivery; para tener una debida valoración desde la comparación de la relación laboral tradicional o típica, como segundo tenemos, conocer los factores que no permiten tener una relación laboral asimilada de la actividad de los repartidores de delivery por plataformas digitales en el Perú, para demostrar el contexto social que envuelve a dicha problemática como también evaluar las posturas de las empresas de delivery , como tercero tenemos analizar la legislación y jurisprudencia comparada a fin de determinar si en ellas se ha regulado esta actividad laboral, como lo menciona se busca ver como otros países han contestado ante la necesidad de amparar a los repartidores de delivery y por último buscamos lograr determinar los lineamientos para garantizar los derechos laborales de los repartidores de delivery de las plataformas digitales en el Perú, para tener de forma clara la solución más optima para el problema

propuesto.

Tras un análisis y estudio exhaustivo se logro concluir si existe la necesidad de regular dicha actividad; ya que, se pude ver expresamente ciertos elementos de la relación laboral típica dentro de la actividad de reparto por aplicativo apps.

Palabras clave: Repartidores de delivery, relación laboral asimilada, plataformas digitales

Abstract

This research addresses a problem that is currently under development; since, after the recent pandemic, it has been established in our Peruvian territory: for this reason, those difficulties that delivery drivers face will be highlighted when carrying out said activity through mobile applications such as rappi, orders already between others. We thus highlight that the conditions to make the distribution of various products effective are highly precarious, establishing that this is a completely informal activity, especially if the companies of the various applications rely on explaining that they are only mediators, between all those involved such as the supplier of the product, the deliverer and the client who finally acquires the product for a cost. That is why we seek to determine as a problem whether there is a need to regulate said delivery activity through mobile applications through an assimilated employment relationship, thus ensuring that the rights of people who dedicate themselves to this activity are respected. To be more objective, the objectives were determined: first to determine what typical or atypical elements are present in the activity of delivery drivers; to have a due assessment from the comparison of the traditional or typical employment relationship, as a second we have, to know the factors that do not allow having an assimilated employment relationship of the activity of delivery drivers through digital platforms in Peru, to demonstrate the context social that surrounds this problem as well as evaluating the positions of the delivery companies, as a third party we have to analyze the comparative legislation and jurisprudence in order to determine if this work activity has been regulated in them, as mentioned, we seek to see how other countries have answered the need to protect delivery drivers and finally we seek to determine the guidelines to guarantee the labor rights of delivery drivers on digital platforms in Peru, to clearly have the most optimal solution for the proposed problem. . After an exhaustive analysis and study, it was possible to conclude whether there is a need to regulate said activity; since, certain elements of the typical employment relationship can be expressly seen within the delivery activity by app application.

Keywords: Delivery drivers, assimilated employment relationship, digital platforms

I. INTRODUCCIÓN

Es importante investigar el problema de las actividades de los deliveristas, ya que se encuentran estos repartidores de delivery en un vacío normativo en nuestra legislación peruana. Esta problemática se centra principalmente en la falta de regulación laboral y de seguridad para este grupo de trabajadores, incluyendo la falta de descansos y pautas adecuadas durante sus largas jornadas de trabajo, esto puede llevar a fatiga, estrés y riesgos de seguridad.

En el ámbito internacional de Chile, en su diario constitucional nos menciona que la actividad de los trabajadores de delivery de las plataformas digitales están siendo afectados, con una estigmatización; como también para la sociedad que utiliza este servicio de reparto, creando cierto riesgo y una brecha de inseguridad; ya que, en diversas investigaciones de la Policía se ha informado de una importante alza en delitos asociados a robos desde motos, señalando esto en cifras del mes de “julio del 2022”.

(Del bono,A.2019) analizo el estudio del empleo en las plataformas en Argentina lo cual se centra en el trabajo de reparto, estas empresas ofrecen distintos servicios a personas de diferentes países , por un lado encontramos a las que brindan servicios en su local y otras empresas de manera virtual, denominado trabajo remoto; por lo que en el primer servicio se deben de trasladar físicamente para realizar las funciones a diferencia que en segundo servicio se puede realizar el trabajo desde cualquier parte del mundo; como objetivo de este artículo es de identificar los usos que tienen los que desempeñan este tipo de trabajo; de esta manera se indica que los estudios enfatizan a las condiciones de trabajo por la ausencia de contrato y derechos laborales. DOI: <https://doi.org/10.24215/23468904e083>

López (2022) afirma que, en España la relación laboral se está redefiniendo, expresando que; desde hace años, con la irrupción de las plataformas digitales de servicio, se ha llegado a discutir la naturaleza del vínculo contractual entre las empresas y los repartidores, donde existe el problema de la relación laboral, considerando las peculiaridades del trabajo, especialmente en este tipo de trabajo que se da mediante plataformas digitales como son los aplicativos.

Además, destacar el artículo Monopolios y precariedad laboral, el auge de los "delivery" en Latinoamérica (2023), indica cómo se encuentra Latinoamérica frente a este fenómeno del delivery y su regulación; por ello, procederé a analizar a Brasil donde se encuentra "la mitad del mercado de entregas a domicilio de comida en Latinoamérica", viendo que existe un claro conflicto entre gobiernos y las grandes empresas dedicadas a la delivery a través de plataformas.

Asimismo, según las últimas investigaciones de Ipsos Apoyo, menciona a 3 millones de compradores online, lo que representa el 10% de usuarios peruanos, de esta manera se llegó a un crecimiento acelerado de Internet en las compras marca una tendencia y muestra un mercado atractivo con la finalidad de ser explotado por comercio electrónico. (Desafiatusmetas, 2017).

Desde el punto de vista de la ministra Sylvia Cáceres según el portal web la (Mula.pe, 2020), preciso que los trabajadores contratados deben de contar con un contrato de trabajo ya sea por locación de servicios u otro contrato que exista vinculación laboral.

Las posibles causas del presente problema se dan; porque, existe cierto conflicto sobre si se configura dicha actividad de los repartidores de delivery dentro de una relación laboral asimilada, asimismo, destacar que los empresarios de dichos aplicativos buscan aprovecharse que no existe una regulación determinada que ampare a los repartidores de delivery.

Si el problema planteado no sigue una investigación correcta seguirán las mismas consecuencias que se está dando actualmente, que los trabajadores asumen individualmente los riesgos que pueden presentarse al momento de realizar sus actividades en este caso de trasladar los productos a sus domicilios, como se presenta los accidentes de tránsito, los asaltos de estos trabajadores.

Por lo expuesto se establece el siguiente problema: ¿Debe regularse la actividad de los repartidores de delivery de las plataformas digitales bajo una relación asimilada en el Perú? A continuación, se enfocará la justificación en tres aspectos claves: En ese sentido se tiene una justificación teórica, donde se revisarán diversas fuentes de información y teorías sobre las actividades de los repartidores de delivery, y su impacto en el ámbito laboral tanto a nivel

internacional, nacional y desarrollando la perspectiva conceptual de esta actividad, destacando las diversas modalidades de la relación laboral abarcada por diversos autores. Asimismo, cuenta con una justificación práctica; ya que, la presente investigación abarcara y analizara si la actividad de los repartidores delivery se configura dentro de una actividad laboral con sus respectivos elementos y de igual forma regular dicha actividad como una relación laboral asimilada.

Además, cuenta con una justificación metodológica, la misma que se evidencia por la aplicación de esquema de acuerdo a la resolución de vicerrectorado de investigación N°081-2024-VI-UCV. Se establece así para esta investigación como objetivo general: Determinar si debe regular la actividad de los repartidores de delivery de las plataformas digitales bajo una relación laboral asimilada en el Perú.

Como objetivos específicos: (I) Determinar que elementos típicos o atípicos se presentan en la actividad de los repartidores de delivery. (II) Conocer los factores que no permiten tener una relación laboral asimilada de la actividad de los repartidores de delivery por plataformas digitales en el Perú. (III) Analizar la legislación y jurisprudencia comparada a fin de determinar si en ellas se ha regulado esta actividad laboral. (IV) Determinar los lineamientos para garantizar los derechos laborales de los repartidores de delivery de las plataformas digitales en el Perú.

Actualmente el sector del delivery en el Perú ha tenido un incremento notable, sobre todo desde el año 2020 con el inicio de la pandemia (COVID-19) por lo que se llegó a convertir en una actividad popular ; de tal manera que experimentado un crecimiento sin precedente, lo que ha dado paso al surgimiento de aplicaciones móviles muy útiles; de tal manera que hace a la vida de los clientes más fácil al momento de realizar sus actividades diarias a medida que se vuelven cada vez más innovadores y ayuda a los usuarios a aprender más sobre los diferentes productos que ofrecen a los usuarios, lo que ha permitido que el comercio llegue a la venta de productos y servicios a lugares que jamás se pensó que llegaría a través de aplicativos como tenemos: Glovo, Pedidos Ya o Rappi, o también por redes sociales ya sea por Instagram, WhatsApp o Facebook mediante el link de cada página que brindan distintas empresas.

Con relación a nuestro estudio de investigación, recurrimos a diferentes antecedentes en el ámbito internacional, nacional y local asociado con el problema de investigación, los cuales

son aportes importantes que conllevan también a dar respuesta a los objetivos planteados.

A nivel internacional, como el trabajo denominado “Repartidores de aplicación en México: entre el individualismo imaginado de las plataformas y las resistencias comunitarias de los trabajadores” (Ortega Erreguerena, 2023) el objetivo de la investigación es describir el proceso de organización de los colectivos de repartidores. La metodología del presente trabajo es una investigación cualitativa, que se ha entrevistado a personas que tienen de conocimiento en el trabajo de repartidores de delivery con la finalidad de conocer cómo viven el trabajo por plataformas digitales. Además, a través de redes sociales también se monitorea a diversos grupos de repartidores de delivery. DOI: <https://doi.org/10.32870/eees.v30i88.7319>

De igual manera, en el trabajo de título “Hombres que trabajan a través de aplicaciones móviles en Brasil: reflexiones desde la salud ocupacional” (Lins dos Santos, Janaina Wenczenovincz, & Remiao Luzardo, 2024), el objetivo de esta investigación es buscar en la salud ocupacional una base para los derechos laborales, explorando las masculinidades de comportamientos de riesgo con la necesidad financiera, por esta razón el ambiente laboral deber ser visto como un pilar de seguridad para el trabajo y la masculinidad como elemento que se refleja al momento de servir al público. La metodología del presente trabajo se adoptó un enfoque teórico- reflexivo para analizar el aumento del trabajo informal relacionado en los repartidores en motocicleta. Este tipo de trabajos se basa en el análisis de diversos autores y teorías para obtener conocimiento del tema. DOI: <https://doi.org/10.18294/sc.2024.4588>

De acuerdo a (López Mourelo & Pereyra, 2020) en su artículo respecto al trabajo en las plataformas digitales de reparto en la Ciudad de Buenos Aires. Una aproximación cuali-cuantitativa, en el cual concluyo que el estudio realizado en este artículo los empleados de las plataformas se caracterizan por ser un grupo joven que tiene muchos trabajadores migrantes, en su mayoría venezolanos, un número importante de los cuales tiene educación universitarios o superiores. En la mayoría de los casos, este trabajo es su principal fuente de ingresos y les exige dedicar más horas a la semana de las que pueden ganar por sí solos. Esta dedicación, a su vez, exacerba las barreras al empleo que enfrentan al imponer límites significativos a la seguridad social que reciben.

II. METODOLOGÍA

Continuando tenemos como **tipo y diseño de investigación** el siguiente: Comenzando por el tipo, se tiene una investigación Descriptiva, citando al autor (MARTINEZ, 2018), el enfoque de esta investigación se hace de acuerdo a la conclusión dominante o sobre cómo ocurre o funciona una persona, grupo o cosa en el presente, utilizando criterios sistemáticos que permitan establecer la estructura o comportamiento del fenómeno en estudio, proporcionando información sistemática y que pueda compararse con otras fuentes. Además, es un método eficaz para obtener la recolección de datos durante en el proceso de una investigación, con el objetivo de llegar a conocer situaciones que describan las actividades realizadas.

Según su propósito se tiene una investigación Básica, (Baena, 2014) señala que esta investigación se conoce como pura o teórica caracterizada conforme a los fundamentos teóricos, sin tener en cuenta objetivos prácticos, por lo que su propósito es descubrir leyes o principios básicos, así como investigar definiciones de una ciencia, con la finalidad de ser considerada como el punto principal para el estudio de los acontecimientos o hechos (p.11).

Según su enfoque es Cualitativo: El enfoque beneficia el análisis y las definiciones subjetivas e intersubjetivas que forman parte de la realidad estudiada. Según (Barrantes, 2014) indica que la investigación cualitativa también es conocida como naturalista, humanista o interpretativo, por tanto, se centra en el estudio del comportamiento humano y el significado de la vida social. (p.82).

Según su diseño de investigación, se trabajó con una teoría fundamentada, (ESCALANTE GÓMEZ, 2011) señala que la teoría fundamentada es una metodología que se considera cercano al positivismo y al funcionalismo con la finalidad de analizar datos y generar teorías; esta teoría procede a examinar algunos de los conceptos claves asociados. Además, tiene un propósito de generar teoría usando un enfoque inductivo.

Prosiguiendo nos toca definir las **categorías y subcategorías**, estas categorías están relacionadas a las preguntas de investigación la cual serán analizadas por nuestro tema propuesto, de tal manera que los objetivos específicos, surgen subcategorías, que son

los puntos importantes principales a estudiar, con el fin que el estudio sea más completo y de esta forma las preguntas señalen en dirección a la excelencia, con una conclusión amplia de aportes y resultados de la investigación.

Demostrando, así como primera categoría, **Actividades de los repartidores de delivery por aplicativo, de** la cual se desprenden las siguientes subcategorías: Actividad de los repartidores, Plataformas digitales por último la segunda categoría, **Relación laboral asimilada**, encontrando como subcategorías son las siguientes: Relación Laboral, Asimilada, prestación de servicios, jornada de trabajo.

Es por ello que se logró determinar como **escenario de estudio** de este proyecto a la ciudad de Trujillo, por la cual, las personas entrevistadas; son abogados especializados en Derecho Laboral y abogados; además se ha recogido información de todas las fuentes necesarias como libros nacionales, información vía web.

Finalmente se buscó como **participantes** y se realizó la entrevista a 1 especialistas en materia laboral y 5 abogados; para un mejor análisis de acuerdo a nuestro tema de proyecto de tesis.

Ahora si explicando lo referente a la **técnicas e instrumentos de recolección de datos**, podemos decir que, con el fin de dar mayor relevancia a este proyecto, se utilizarán como técnicas y herramientas de investigación la entrevista, el análisis documental y en base a las herramientas, las guías de entrevista, guías de análisis documental, y estarán dirigidas a los especialistas en derecho con el fin de recopilar información para sustentar la importancia de la investigación, de igual forma tener datos con un debido sustento.

TÉCNICAS	INSTRUMENTOS
Entrevista	Guía de entrevista
Análisis documental	Guía de análisis documental

Abarcando el **procedimiento**, en este proyecto de investigación encontramos la problemática de esta investigación basada a la necesidad de regular la actividad de los repartidores de delivery mediante plataformas digitales, por lo que, desde hace años hasta la actualidad, es un problema que ha afectado a la sociedad por el vacío normativo, el cual desprotege a los repartidores, del mismo modo en apoyo a los objetivos

específicos derivados de esta pregunta, se llegara utilizar diferentes técnicas de investigación. Partiendo de técnicas de entrevista utilizando como herramienta la guía de entrevista, esta guía se aplicará a los repartidores de delivery mediante plataformas digitales que llegaran a compartir datos importantes en relación a nuestra realidad problemática que afecta a los trabajadores, asimismo nos dará a conocer alternativas de solución a la problemática de nuestro proyecto que se presenta actualmente en la que viven los trabajadores de delivery al momento de realizar sus actividades. De esta manera de acuerdo a la recopilación que se llegue se da la credibilidad, calidad y confiabilidad, con la finalidad de obtener resultados validos que demuestre una excelente investigación.

Por consiguiente, explicando **el rigor científico**, es importante señalar que, se utilizó Turnitin en esta etapa del estudio para mejorar la calidad del contenido del proyecto, lo que resulto en menos del 20% de similitud en comparación con otros estudios. Asimismo, al desarrollar proyectos con estructura académica y lograr la coherencia de los argumentos escritos, se siguieron las sugerencias de los lineamientos dados por la Universidad César Vallejo como norma APA.

Ahora bien, en lo referente al **método de análisis de datos**, destacaremos lo comentado por el autor (Diaz de Rada, 2009), quien nos afirma que el método de análisis de datos se puede realizar a través de estudios exploratorios basados en el contexto; encuestas contextualizadas dentro del estudio de la investigación, usando diferentes técnicas de analíticas. De igual forma, al utilizar el método deductivo tras una exhaustiva búsqueda en concordancia con el autor (HERNANDEZ SAMPIERI, 2006) este método se utiliza para discutir los resultados en la relación con los antecedentes y marco teórico con resultados obtenidos; entonces el razonamiento cambia de general a especial cuando se acercan diferentes teorías a una determinada realidad.

Dentro de los **aspectos éticos**, las consideraciones del presente trabajo, la originalidad se considera en esta investigación porque se llegó a respetar los derechos de autor durante el desarrollo del estudio y toda la información contenida en el estudio se ajusta a los estándares APA Séptima Edición. Del mismo modo, el respeto se tuvo en cuenta en las opiniones de los participantes; por lo que este trabajo fue tomado de autores de conocimiento de investigaciones realizadas por cada uno.

III. RESULTADOS

Referente al **objetivo específico N° 1**: Determinar que elementos típicos o atípicos se presentan en la actividad de los repartidores de delivery.

TABLA 1. Opinión referente a como se viene desarrollando las actividades de los repartidores de delivery.

Pregunta 1: Según su opinión: ¿Cómo se viene desarrollando la actividad de los repartidores de delivery de las plataformas digitales? Explique su respuesta.

Entrevistado 1°: Abog. Roxana Huamán Sánchez

Entrevistado 2°: Abog. Manglio Pompilio Sánchez Rojas

Entrevistado 3°: Abog. Yuleysi Isabel Rodríguez Ramos

Entrevistado 4°: Dante Alexis Laurencio Zumarán Sánchez

De manera informal ya que no hay una norma expresa que regule la norma con sus trabajadores; puesto que, es un fenómeno complejo y en rápida evolución que plantea preguntas importantes sobre el futuro del trabajo y el papel de la tecnología en la configuración de los mercados laborales.

Esta actividad se viene desarrollando informalmente; por lo tanto, no tienen derechos laborales de ningún tipo.

A mi criterio personal, a nivel que la globalización y la tecnología avanza, tenemos nuevos accesos de acceder a adquirir un servicio o comprar un producto, los repartidores de delivery que en su mayoría son jóvenes que no tienen acceso a trabajos en organizaciones públicas o privadas, se ven en la necesidad de desempeñar esta labor como repartidores de delivery, que en nuestro país hasta la fecha dicha actividad aun no tienen

Actualmente puedo observar que cuanto un usuario solicita un servicio de delivery y se contacta directamente con la empresa que brinda el servicio y estos se encargan de enviar a una persona con lo comprobado a dicha empresa.

regulación normativa por lo que todos los que ejercen esta labor se encuentran desprotegidos ya que no cuentan con un seguro de salud, ni beneficios laborales solo reciben comisiones por las entregas que realizan, y los más beneficiados son las empresas capitalistas que brindan estos servicios de delivery a nivel nacional.

Entrevistado 5°: Abog. Paul Ricardo Díaz Rodríguez

De manera muy desorganizada, caótica e ilegal.

Entrevistado 6°: Abog. Susann Evelyn Patricia Silva Sotelo

Es una actividad muy oportuna para generar trabajo por que se viene desarrollando de manera optima y de acuerdo a las demandas de los usuarios, es un servicio que se da por que los aplicativos así se puede dar respuestas a sus consumidores.

Entrevistado 7°

Interpretación 1:

A partir de las entrevistas llevadas a cabo, se obtuvo como **resultado**, que 4 de los 6 entrevistados, consideran que, las actividades de los repartidores de delivery se encuentran laborando de manera informal y 1 de ellos indica que de acuerdo a lo observado del trabajo realizado por el deliverista; primero el usuario se debe solicitar el servicio mediante app directamente con la empresa con la finalidad que dicha empresa se encargue de enviar lo solicitado con el repartidor de delivery, por ultimo el sexto entrevistado según su respuesta indica que este tipo de actividad es muy oportuna de trabajo que se viene desarrollando de manera optima.

En esa dirección (Tomaselli,2021) referente a la informalidad laboral, indicó que es un fenómeno diverso que varía mucho según la actividad, el sector económico, el sexo y la ubicación geográfica, entre otros factores. Dado a este concepto, resulta necesario efectuar la siguiente revisión analítica. Se nota que, en la mayoría de entrevistados, consideran que este trabajo de repartidores de delivery es un trabajo ilegal e informal por lo que no existe alguna legislación que garantice sus derechos laborales como trabajadores.

En consecuencia, la informalidad laboral de los repartidores de delivery resulta en una situación de vulnerabilidad, precariedad laboral y falta de protección social, lo que impacta negativamente en su bienestar y seguridad laboral.

Fuente: Entrevista aplicada a especialistas.

TABLA 2. Opinión referente si existe la necesidad de regular la actividad de los repartidores de delivery.

Pregunta 2: Según su opinión: ¿Existe la necesidad de regular la actividad de los repartidores de delivery de las plataformas digitales bajo una relación laboral asimilada? Explique su respuesta.

Entrevistado 1°: Abog. Roxana Huamán Sánchez	Entrevistado 2°: Abog. Manglio Pompilio Sánchez Rojas	Entrevistado 3°: Abog. Yuleysi Isabel Rodríguez Ramos	Entrevistado 4°: Dante Alexis Laurencio Zumarán Sánchez
<p>Si existe; puesto que; como trabajador necesita de sus derechos a través del principio de primacía de la realidad donde siempre se va a favorecer al trabajador.</p>	<p>Si. Porque siendo un trabajador que cumple un horario, recibe un pago por su trabajo cumple con los requisitos para que tengan derechos laborales.</p>	<p>En el ámbito laboral y su transformación requieren una consideración especial, ya que involucra a individuos que intercambian su autonomía por una compensación económica, ante ello considero que es fundamental regularse mediante norma expresa la protección de los trabajadores que prestan servicios en las plataformas digitales de delivery en el Perú, en aras de velar por sus derechos laborales, así como realizar inspecciones y fiscalizaciones que permitan evitar abusos laborales de</p>	<p>No lo considero necesario debido a que no se cumplen con los elementos de una relación laboral es la subordinación que implica la dirección, fiscalización y sanción de los trabajadores. En el caso de las personas que hacen delivery reciben un pago de una app que sirven como intermediario con los negocios que lo contratan. Siendo así que, los negocios que contratan con la app no sancionan o fiscalizan el trabajo del deliverista, sino que, en caso de incumplimiento de la entrega del producto al cliente, la app es que toma las acciones necesarias como no pagar por el servicio al deliverista. Además, existen otro tipo de relaciones comerciales y civiles reguladas en el código civil que implica el brindar</p>

los empleadores hacia estos servicios.
repartidores.

**Entrevistado 5°: Abog. Paul
Ricardo Díaz Rodríguez**

Sí, a efectos de empadronarlos, saber cuántos son, en que rubros específicamente desarrollan su actividad, determinar los turnos en los que trabajan, saber si cuentan con algún tipo de seguro personal y/o vehicular

**Entrevistado 6°: Abog. Susann
Evelyn Patricia Silva Sotelo**

Si se debe dar este servicio bajo una forma de contrato laboral o régimen que se ajuste por que los trabajadores cumplen un horario establecido.

Entrevistado 7°

Interpretación 2:

Los **resultados** derivados de las entrevistas aplicadas indicaron que 5 de los entrevistados consideran que, si existe una clara necesidad de regular las actividades de delivery, especialmente en lo que respecta a la relación entre las empresas de delivery y los repartidores. Además, la evolución de las relaciones laborales a través de tecnologías como en el caso de ellos los repartidores por aplicativo, requiere una regulación específica para este colectivo, ya que la falta de normativas adecuadas puede perpetuar la precariedad laboral y la falta de protección de los trabajadores.

En consecuencia, existe una tarea pendiente en la regulación de las relaciones laborales en las plataformas digitales de reparto, principalmente en lo que respecta a la cobertura de seguridad social de los trabajadores; por lo que la ausencia de normas puede llevar a que las empresas no establezcan aspectos esenciales como la prevención de riesgos laborales, turnos de trabajo, efectivos, complementos y beneficios, entre otros. Por lo tanto, regular estas actividades es crucial para garantizar condiciones laborales justas, seguras y equitativas tanto para los repartidores actuales como los futuros.

Fuente: Entrevista aplicada a especialistas.

TABLA 3. Opinión referente a los elementos típicos y atípicos en las actividades de los repartidores de delivery.

Pregunta 3: Según su opinión: ¿Cuáles son los elementos típicos o atípicos que se presentan en la actividad de los repartidores de delivery? Explique su respuesta.

Entrevistado 1°: Abog. Roxana Huamán Sánchez	Entrevistado 2°: Abog. Manglio Pompilio Sánchez Rojas	Entrevistado 3°: Abog. Yuleysi Isabel Rodríguez Ramos	Entrevistado 4°: Dante Alexis Laurencio Zumarán Sánchez
<p>Contratos Típicos: remuneración, vínculo laboral, subordinación.</p> <p>Contratos Atípicos: son los cuales donde no existe los tres puntos importantes de un contrato como son la subordinación; vínculo laboral, subordinación.</p>	<p>Tienen subordinación por parte de las plataformas digitales, incluso deben de tener un contrato, siendo...uno de los elementos típicos de establecer ciertos ... para realizar los pedidos de delivery al regular los horarios para realizar la ... de reparto.</p>	<p>Sin duda en la actividad realizada por los repartidores de delivery, se pueden evaluar tres elementos típicos:</p> <p>a) La prestación personal del servicio: referido al ejercicio específico de una actividad laboral cuya ejecución es realizada de manera personal por el trabajador</p> <p>b) La subordinación: referida a que el trabajador subordina su tiempo y fuerza de trabajo o actividad a la voluntad o fines de su empleador</p> <p>c) La remuneración: entendido como aquel ingreso que perciba una</p>	<p>Entiendo que no existe la relación de subordinación esto es, el poder de dirigir supervisar y sancionar a los deliveristas ni por el cliente ni por la app a la que estos se suscriben para que le informe sobre los pedidos de los clientes.</p>

persona a cambio de un empleador por la prestación de un servicio o la puesta a disposición de su fuerza de trabajo.

Entrevistado 5°: Abog. Paul Ricardo Díaz Rodríguez

Existe una prestación personal, remunerada y bajo criterios de subordinación; toda vez que los repartidores de delivery se vinculan con una determinada empresa (aplicativo móvil) quien, finalmente, se convierte en su empleadora y a quien deben de rendir cuenta de sus actividades.

Entrevistado 6°: Abog. Susann Evelyn Patricia Silva Sotelo

Este tipo de trabajo se originan a través de las plataformas digitales, son nuevas formas de organización laboral, por el reparto a domicilio.

Entrevistado 7°

Interpretación 3:

Los **resultados** derivados de las entrevistas aplicadas indicaron 3 de los entrevistados consideran que esta actividad de los repartidores presenta elementos típicos como la prestación laboral, la subordinación y la remuneración; por lo que este trabajo se relaciona en la subordinación en la que estos trabajadores se encuentran bajo la dirección y control de la empresa. A pesar de que los repartidores pueden ser considerados autónomos en algunos aspectos, la empresa ejerce un nivel significativo de control sobre su trabajo; pero también se indica por otro entrevistador que no existe una subordinación en las actividades que realizan los deliveristas.

Pero también; es necesario indicar que los elementos atípicos de los deliveristas en el Perú se refieren a características singulares o inusuales que distinguen a los repartidores de servicios de entrega en el país. Estos elementos pueden incluir aspectos como las condiciones laborales, la precariedad de los empleos, la dependencia de las plataformas digitales para trabajar, la alta proporción de migrantes que desempeñan estas labores, y la lucha por mejores condiciones laborales y protección social.

En consecuencia, estas características atípicas generan una situación de precariedad laboral, con falta de estabilidad, seguridad social y protección para los repartidores, a pesar de su papel esencial en el modelo de negocio de las empresas de delivery.

A razón de esto cabe destacar lo comentado en su investigación por (Velasco, 2023), quien expresa el siguiente supuesto “En la realidad, el socio es un verdadero trabajador, no decide si quiere o no trabajar, pues una vez que se da de alta en la plataforma tiene que estar disponible en la franja horaria escogida a riesgo de ser penalizado, está constantemente controlado y se le paga solo por la tarea específica.”

Fuente: Entrevista aplicada a especialistas.

INTERPRETACIÓN GENERAL DEL OBJETIVO ESPECÍFICO N°1:

A partir de las entrevistas realizadas a especialistas, se evidencia que los deliveristas laboran de una manera informal; por lo que se ha dado una práctica común en varios sectores, especialmente en el ámbito de entrega de alimentos y productos por lo que estas actividades informales suelen implicar acuerdos verbales, pagos en efectivo y una flexibilidad en los horarios de trabajo. A pesar de las ventajas económicas, existen preocupaciones sobre la regulación laboral y la seguridad social de los trabajadores en estas plataformas, con debates sobre la necesidad de establecer condiciones laborales adecuadas y adaptadas a este nuevo modelo de trabajo del siglo XXI.

Asimismo, existe la necesidad de regular la actividad de los repartidores de delivery con la finalidad que garantice los derechos laborales básicos a estos trabajadores que prestan servicios a través de estas plataformas digitales. Por la falta de regulación laboral en este ámbito ha generado tensiones entre los trabajadores y las empresas, lo que ha llevado a conflictos laborales y a la necesidad de mejorar las condiciones laborales y económicas de los repartidores.

En cuanto a los elementos de los trabajadores de delivery; se presenta por elementos atípicos en las actividades que realizan los repartidores; por la falta de reconocimiento de una relación laboral tradicional, la autonomía y flexibilidad de los repartidores y los sistemas de pago y asignación de pedidos implementados por las empresas de delivery. Puede afirmarse que en los elementos atípicos se caracterizan por la ambigüedad de su relación laboral, la falta de subordinación directa, la inestabilidad e informalidad de sus condiciones de trabajo, y los constantes reclamos y protestas por mejores derechos.

Referente al **objetivo específico N° 2**: Conocer los factores que no permiten tener una relación laboral asimilada de la actividad de los repartidores de delivery por plataformas digitales

TABLA 4. Opinión referente a lo que consiste una relación laboral asimilada.

Pregunta 4: Según su opinión: ¿En qué consiste la relación laboral asimilada? Explique su respuesta.			
Entrevistado 1°: Abog. Roxana Huamán Sánchez	Entrevistado 2°: Abog. Manglio Pompilio Sánchez Rojas	Entrevistado 3°: Abog. Yuleysi Isabel Rodríguez Ramos	Entrevistado 4°: Dante Alexis Laurencio Zumarán Sánchez
Al hablar de la relación asimilada consiste en que un contrato debe estar regido por tres puntos remuneración, vínculo laboral y subordinación.	Es aquella relación laboral que no cumple con todos los elementos tradicionales de la rotación típica laboral.	Puede entenderse como la realización de funciones o actividades por parte de un trabajador para una determinada empresa o centro laboral, pero que no tienen un contrato de trabajo laboral, tampoco tienen un centro de labores físico ni cumplen un horario de trabajo; es decir es un empleo informal que no cuenta con regulación normativa ni ampara los derechos y beneficios laborales de los	Es el tipo de relación laboral en donde no existen los elementos que configuran una relación laboral perfecta.

trabajadores bajo esta
modalidad.

**Entrevistado 5°: Abog. Paul
Ricardo Díaz Rodríguez**

Es aquella en que el trabajador le brinda sus servicios personales a un empleador, con el cual mantiene un vínculo de subordinación y a cambio de una contraprestación (remuneración); además de obtener los respectivos beneficios sociales previstos por la Ley.

**Entrevistado 6°: Abog. Susann
Evelyn Patricia Silva Sotelo**

Relación que un ciudadano o trabajador mantiene con la seguridad en cuanto a la protección de sus derechos de trabajador, cuando este no cuenta una vinculación formal con el empleador o empresa.

Entrevistado 7°

Interpretación 4:

De acuerdo con los datos recopilados, la mayoría de los entrevistados, conformado por los participantes 2, 3 ,4 y 6, coinciden que la relación laboral asimilada es la relación que no existen elementos por lo que no hay una vinculación laboral entre la empresa y el repartidor. En el caso particular del entrevistado 1, consigno que la relación laboral asimilada debe estar caracterizado por remuneración, vínculo laboral y subordinación y el entrevistado 5, considera que dicha relación es la de donde el trabajador en este caso el deliverista brinda servicios personales el cual mantiene una vinculación de subordinación a cambio de una contraprestación.

En la misma dirección (Pertuz,2020) afirma que a pesar de la economía de plataformas digitales ha popularizado la idea de que los trabajadores de plataformas son contratistas independientes, la naturaleza del vínculo laboral se asemeja más a una relación laboral convencional con una subordinación sutil y automatizada, pero donde las garantías laborales y el aseguramiento corren por cuenta y riesgo de los trabajadores. En consecuencia; que se han observado tendencias en que las relaciones laborales que incluyen elementos de un contrato de trabajo tradicional se ocultan a través de métodos desregulados.

Fuente: Entrevista aplicada a especialistas.

TABLA 5. Opinión referente a lo que consiste una relación laboral asimilada.

Pregunta 5: Según su opinión: ¿Qué características tiene el contrato de los repartidores con aplicativos de delivery? Explique su respuesta.

Entrevistado 1°: Abog. Roxana Huamán Sánchez	Entrevistado 2°: Abog. Manglio Pompilio Sánchez Rojas	Entrevistado 3°: Abog. Yuleysi Isabel Rodríguez Ramos	Entrevistado 4°: Dante Alexis Laurencio Zumarán Sánchez
<p>Los repartidores ya forman parte de la entidad deben estar reconocidos por un contrato como por ejemplo los comprendidos en el decreto legislativo 128.</p>	<p>Este es un contrato de modalidad eventual por circunstancias de producción conteniendo condiciones laborales activamente precarias las plataformas en los términos y condiciones establecen que solo son empresas intermediarias.</p>	<p>En primer lugar, no se puede considerar que existe contrato legal regulado por norma, los repartidores desarrollan actividades o funciones autónomas que no están sujetas a un contrato de trabajo. No obstante, este modelo de trabajo, es un horario libre ya que las personas que desempeñan la labor de reparto de deliverys tiene la opción de elegir que pedido aceptar o no, así mismo perciben solo un porcentaje de ganancias para cada servicio de reparto efectuado donde claramente las mayores ganancias las llevan las empresas capitalistas.</p>	<p>Considero que es un contrato civil, un contrato de mandato.</p>

**Entrevistado 5°: Abog. Paul
Ricardo Díaz Rodríguez**

Es un contrato informal, muchas veces verbal y donde la explotación es una de sus características principales.

**Entrevistado 6°: Abog. Susann
Evelyn Patricia Silva Sotelo**

Una de las características se da por eventualidad ya que no se cumple las jornadas laborales completas sino se da las parciales.

Entrevistado 7°

Interpretación 5:

Conforme a los datos obtenidos, varios de los entrevistados, resalta que los contratos o términos y condiciones de las plataformas de reparto de delivery son altamente precarios al momento de establecer los derechos de los trabajadores, como también aquellas restricciones que tendrás por medio del aplicativo, al momento de realizar algunos pedidos o al rechazar estos; basándome a esta conclusión por lo expuesto por los entrevistados 2, 3,5 y 6. Asimismo los demás entrevistados; especifican el regimen laboral de contrato que a su interpretación rige a los repartidores de delivery, mencionando al entrevistado 1, quien determina que correspondería el decreto 128 y por otro lado el entrevistado 4, presenta que se configuraría como un contrato civil o de mandato

Tras lo antes analizado tenemos a (Dinegro, 2021), quien tras un exhaustivo análisis afirma que los contratos de los repartidores de delivery que ofrecen las plataformas de delivery son: (I) Que los contratos que se firman no les son entregados de forma física. (II) Que los términos y condiciones varían de forma unilateral, de acuerdo con lo que establece la plataforma digital. (III) Que los contratos son documentos legales complicados de entender y no son accesibles considerando el tiempo en que los repartidores tienen que manifestar su aceptación. Expresando que existe cierto abuso por parte de las plataformas de delivery respecto a los derechos de los repartidores de delivery.

Fuente: Entrevista aplicada a especialistas.

TABLA 6. Opinión referente a los factores que impiden o no permiten tener una relación laboral asimilada a la actividad de los repartidores de delivery por plataformas digitales.

Pregunta 6: Según su opinión: ¿Cuáles son los factores que no permiten tener una relación laboral asimilada de la actividad de los repartidores de delivery por plataformas digitales? Explique su respuesta.

Entrevistado 1°: Abog. Roxana Huamán Sánchez	Entrevistado 2°: Abog. Manglio Pompilio Sánchez Rojas	Entrevistado 3°: Abog. Yuleysi Isabel Rodríguez Ramos	Entrevistado 4°: Dante Alexis Laurencio Zumarán Sánchez
<p>Los factores es que, no incluyen la exigencia de que los repartidores cuenten con su propio medio de transporte, teléfono inteligente y plan de datos, y que sean responsables de cumplir con las normativas vigentes y abonar el equipamiento necesario para trabajar.</p>	<p>Como principal factor puedo exponer el de pagar los beneficios que les corresponde de acuerdo a ley a los repartidores de delivery esto por parte de las empresas de los diversos aplicativos.</p>	<p>En primer lugar, no se puede considerar que existe contrato legal regulado por norma, los repartidores desarrollan actividades o funciones autónomas que no están sujetas a un contrato de trabajo. No obstante, este modelo de trabajo, es de horario libre ya que las personas que desempeñan la labor de reparto de deliverys tiene la opción de elegir que pedido aceptar o no, así mismo perciben solo un porcentaje de ganancia por cada servicio de reparto efectuado donde claramente las mayores ganancias las llevan las empresas capitalistas.</p>	<p>Los costos y la informalidad. Costos en ingresar a los deliveristas dentro de un contrato de trabajo donde se les pagaría todos los beneficios de ley e informalidad que permite que no se exijan requisitos formales para ingresar a este mercado laboral.</p>

**Entrevistado 5°: Abog. Paul
Ricardo Díaz Rodríguez**

Desconocimiento sobre el número de empresas que se dedican al servicio de delivery, cuáles son los rubros en los que operan (alimentos, courier, gas, etc.), cuántas personas laboran en este tipo de servicios, cuáles son las remuneraciones que perciben, etc.

**Entrevistado 6°: Abog. Susann
Evelyn Patricia Silva Sotelo**

No se permite tener una relación laboral por falta de formalidad de parte de los empresarios y la falta de cumplimiento del horario laboral que exige los sistemas de trabajo.

Entrevistado 7°

Interpretación 6:

De los datos obtenidos, podemos destacar que todos mencionan que las empresas se fundamentan en que estos repartidores de delivery, son trabajadores completamente autónomos, sin ninguna restricción, como también resaltar que uno de los factores; es que, las empresas capitalistas solo buscan su mayor acreencia como menciona el entrevistado 3; es decir, el mayor factor que impide tener una relación laboral común y si una asimilada, es que existen diversos costos para otorgarle todos sus derechos esto expresado por el entrevistado 2 y 4, especificando podemos ver lo destacado por el entrevistado 1 que, evidencia que el medio transporte y de comunicación de los deliveristas va por gasto propio de este. Pero no menos importante el entrevistado 5, quien expresa que existe gran desconocimiento acerca de la situación expresa en que se configura la relación laboral del deliveristas y la plataforma digital destacando los diversos rubros, como es remunerada esta, entre otros y por último el entrevistado 6 según su respuesta nos indica que uno de los factores que no permite tener una relación laboral asimilada es por falta de formalidad de parte de los empresarios.

Fuente: Entrevista aplicada a especialistas.

Con respecto al **objetivo específico N° 3**: Identificar el tipo de penas que se aplican en los casos de negligencia médica en el Derecho Comparado.

IV. GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL DE LEGISLACIÓN COMPARADA

TABLA 7. Legislación comparada de la regulación de las actividades de los repartidores de delivery

PAÍS	BASE LEGAL	POSTURA	PRECEPTOS NORMATIVOS (TIPO)
PERÚ	PROYECTO DE LEY 7567	El Congreso aprobó recientemente una Ley que reconoce derechos laborales a los trabajadores de delivery, como acceso a seguro de salud, seguro de accidentes, pago de utilidades y un porcentaje mínimo del 80% del servicio que paga el usuario. Sin embargo, algunos expertos cuestionan que esta ley convierta a los repartidores en trabajadores a tiempo completo, ya que muchos tienen otros trabajos formales y usan las plataformas de delivery de forma flexible.	La legislación de los repartidores de delivery en Perú se está regulando a través de iniciativas legislativas que buscan establecer derechos laborales para estos trabajadores, bajo el régimen laboral privado regular, con derecho a recibir al menos el 80% del costo económico que paga el usuario final por el servicio. Esta iniciativa busca regular las relaciones laborales entre los repartidores y las aplicaciones de delivery como Rappi, Pedidos Ya, con el objetivo de mejorar las condiciones laborales de este sector.

ESPAÑA

LEY RIDER

Una nueva ley convirtió a los repartidores de delivery en asalariados de las plataformas digitales, en lugar de trabajadores autónomos como antes. Esto se les otorga más derechos laborales, pero también preocupa a algunos repartidores, principalmente venezolanos, porque podrían trabajar menos horas y enviar dinero a sus familias en Venezuela.

La legislación de los repartidores de delivery en España se regula a través de la LEY RIDER, que establece normas laborales específicas para los trabajadores de plataformas digitales de reparto de comida y productos. Esta ley, tiene como objetivo principal laborizar a los repartidores, considerándolos asalariados y no autónomos. Las empresas de delivery tienen la obligación de contratar directamente a los repartidores, proporcionándoles derechos laborales como vacaciones pagadas y otros beneficios propios de los trabajadores. La nueva normativa busca regularizar el sector y garantizar un entorno laboral más seguro para los repartidores evitando la figura de falso autónomo.

ECUADOR

PROYECTO DE
LEY

No se ha aprobado aún una ley específica para regular a los repartidores de delivery. Actualmente operan bajo la figura de trabajadores autónomos o independientes, sin acceso a beneficios laborales como seguro de salud o pensiones.

Desde agosto de 2021, la Asamblea Nacional de Ecuador está debatiendo un proyecto de ley para mejorar las condiciones de los trabajadores de plataformas, buscando reconocer derechos como vacaciones, jornada laboral, salario justo, seguridad social entre otros.

CHILE

**LEY DE
TRABAJADORES
DE EMPRESAS
DE
PLATAFORMAS
DIGITALES DE
SERVICIO – LEY
21.431**

Una nueva ley que incorporo al Código de Trabajo el Capítulo X al Código del Trabajo, denominado: “Del trabajo mediante plataformas digitales de servicios”, en el Libro I, del Título II "De los contratos especiales" para regular la relación entre los trabajadores de plataformas digitales y la empresa del aplicativo. Esta ley comenzó a regir desde el 1 de septiembre del 2022, estableciendo así un tipo de contrato de prestación de servicios especial; donde se logra otorgar nuevos derechos al igual que nuevas obligaciones para ambas partes.

La legislación de los repartidores de delivery en Chile se regula a través de la LEY 21.431, que establece normas laborales específicas para los trabajadores de plataformas digitales de reparto de comida y productos. Esta ley, tiene como objetivo principal de establecer el ámbito de aplicación de la presente ley anteriormente comentada, por ello busca definir conceptos claves, para tener una idea adecuada de aquello que configura dentro de esta relación, estipulando así las condiciones del contrato, el deber de protección, la jornada de trabajo, como se da la remuneración entre otros supuestos.

V. GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL DE DOCTRINA COMPARADA

TABLA 8. Doctrina comparada de las penas que se aplican en los casos de negligencia médica.

PAÍS	AUTOR Y AÑO	CITA
PERÚ	(Dinegro Alejandra,2021)	La publicación “Delivery y Empleo: Diagnóstico sobre las condiciones laborales en las plataformas digitales” (2021) de la Fundación Friedrich Ebert- Perú, destaca la importancia de regular las condiciones laborales de los repartidores de delivery. El informe se basa en la perspectiva de la regulación laboral y busca contribuir al diseño de políticas públicas y medidas de protección para estos trabajadores. La publicación enfatiza la necesidad de clasificar el estatus jurídico de los repartidores y hacer que su trabajo se ajuste al trabajo decente.

ESPAÑA (Cornejo Diego,2022) El artículo “Los repartidores por delivery: un análisis de la existencia o no de rasgos de laboralidad según la legislación y jurisprudencia internacional” (2022) analiza la existencia de rasgos de laboralidad entre las plataformas de delivery y los repartidores. El autor concluye que, aunque los repartidores ingresan como colaboradores autónomos, existen elementos que sugieren una relación laboral más estrecha. El análisis se basa en la legislación y jurisprudencia internacional, y propone la promulgación de un texto especializado para regular este tipo de trabajo.

ECUADOR (Ventura Toapanta, 2022) El estudio “Trabajadores de reparto en plataformas digitales” (2022) de la Universidad de las Américas (UASB) examina las condiciones laborales de los repartidores en plataformas digitales, como Pedidos Ya. El informe destaca que el 99% de los repartidores son calificados como trabajadores autónomos, pero también identifica elementos que sugieren una relación laboral más estrecha, como la subordinación y la ajenidad. El estudio concluye que la regulación laboral en Ecuador debe considerar estos aspectos para proteger mejor a los trabajadores en este sector.

Interpretación 7 y 8:

Tras la información obtenida y analizada, se puede interpretar que varios de los países dentro de Latinoamérica como Ecuador, Chile y Argentina, se tiene gran presencia de la actual problemática de análisis de igual forma, se busca dar una solución a este gran desamparo del repartidor de delivery, encontrando que en España y en Chile si se ha logrado regulado dicha actividad, con una ley específica y diversos deberes y derechos tanto por las empresas del aplicativo como por los repartidores de delivery. Referido a la doctrina nos damos cuenta que existen diversos artículos que demuestran la existencia de una relación laboral entre la plataforma y los repartidores que se dedican a la actividad de delivery, además de otorgar datos referidos sobre la precaria situación en la que desarrollan su actividad de reparto de delivery.

Fuente: Información recaudada por la diversa legislación y diversos artículos de la base de datos de la biblioteca virtual de la UCV.

Referente al **objetivo específico N°4**: Determinar los lineamientos para garantizar los derechos laborales de los repartidores de delivery de las plataformas digitales.

TABLA 9. Opinión referente a la existencia de la relación jerárquica entre la empresa que maneja el aplicativo y la persona que hace el delivery.

Pregunta 7: Según su opinión ¿Existe relación jerárquica entre la empresa que maneja el aplicativo y la persona que hace el delivery? Explique su respuesta.

Entrevistado 1°: Abog. Roxana Huamán Sánchez	Entrevistado 2°: Abog. Manglio Pompilio Sánchez Rojas	Entrevistado 3°: Abog. Yuleysi Isabel Rodríguez Ramos	Entrevistado 4°: Dante Alexis Laurencio Zumarán Sánchez
No, porque los repartidores suelen tener flexibilidad en sus horarios y en la forma en que realizan su trabajo, lo que la diferencia de los empleados tradicionales que están sujetos a una estructura jerárquica interna de la empresa.	Si. Porque estos establecen los diversos pedidos a realizar por el repartidor a través del aplicativo de cierta forma esto determina cuantos pedidos realiza y los horarios para esto, además tras no aceptar diversos pedidos, procede a bloquear la plataforma para los repartidores.	A criterio personal, considero que, si existe una relación jerárquica ya que los repartidores de delivery están subordinados a las aplicaciones digitales, en donde las diferentes empresas son quienes organizan el sistema de trabajo de cada repartidor, sin embargo, existe un claro ocultamiento del vínculo laboral a efectos de evitar pagar beneficios laborales, así como brindar ciertos derechos laborales que protejan la actividad	No, considero que los deliveristas reciben una especie de remuneración a destajo por labor o tarea al cual no se le deberían aplicar las reglas de pago por unidad de tiempo, salvo cuando este supuesto se utilice como una garantía de los derechos de las personas trabajadoras.

realizada por los repartidores de delivery.

Entrevistado 5°: Abog. Paul Ricardo Díaz Rodríguez

Sí, porque los motorizados (en su mayoría) se suscriben a dichas plataformas a efectos de obtener la repartición del servicio que maneja la empresa y porque además perciben una comisión o remuneración por el trabajo realizado.

Entrevistado 6°: Abog. Susann Evelyn Patricia Silva Sotelo

Los repartidores si están subordinados a los aplicativos y por lo tanto si existe un vínculo laboral.

Entrevistado 7°

Interpretación 9:

Tras la información obtenida y analizada, se puede concluir que, el entrevistado 2, 3 y 5 nos expresan que si existe una relación laboral jerárquica entre la empresa del aplicativo y los repartidores de delivery; ya que, las empresas si logran determinar a los repartidores que pedidos llevar o no y los respectivos horarios en que pueden realizarlos, a razón que este aplicativo puede bloquear y dejar sin pedidos a los repartidores por una ausencia en actividad con la aplicación o por la valoración de los clientes entre otros supuestos, excusándose que solo son entes mediadores y no tienen mayor responsabilidad. En cambio, el entrevistado 1 y 4, nos expresan una negativa a la existencia de la relación jerárquica anteriormente mencionada en líneas superiores, cada uno expresando sus debidos fundamentos; el primero expone por la flexibilidad horaria de realizar sus labores y el lugar donde transcurre esta actividad de reparto delivery, más el segundo se ampara que esta es una labor remunerada a destajo.

Fuente: Entrevista aplicada a especialistas.

TABLA 10. Opinión referente a las consecuencias si se regula la actividad de los repartidores de delivery de las plataformas digitales bajo una relación laboral asimilada.

Pregunta 8: Según su opinión ¿Cuáles serían las consecuencias si se regula la actividad de los repartidores de delivery de las plataformas digitales bajo una relación laboral asimilada? Explique su respuesta.

Entrevistado 1°: Abog. Roxana Huamán Sánchez	Entrevistado 2°: Abog. Manglio Pompilio Sánchez Rojas	Entrevistado 3°: Abog. Yuleysi Isabel Rodríguez Ramos	Entrevistado 4°: Dante Alexis Laurencio Zumarán Sánchez
<p>Si se regula se va defender los derechos laborales del trabajador, pero la consecuencia que implicaría ello una protección laboral mejorada, donde, los repartidores tendrían acceso a derechos laborales básicos, como salario mínimo, horas de trabajo regulares, seguridad social y protección contra despidos injustificados.</p>	<p>Aumentaría el precio de los productos que se venden por delivery; porque, tendría un valor agregado para poder pagar todos los derechos que por ley debería corresponder: CTS, derecho de vacaciones, derecho a un seguro médico, entre otros.</p>	<p>Dado a que la mayoría de personas que ejercen esta labor de deliverys son jóvenes que se encuentran en etapa de formación académica, una de las principales consecuencias puede ser el abandono de realización de la actividad ya que a la actualidad es autónoma, en donde el repartidor elije que servicios desea cubrir debido a su horario de tiempo, asimismo no está sujeto a cumplir un número exacto de horas ni sujetos a descuentos por inasistencias o tardanzas.</p>	<p>Creo que los legisladores podrían introducir una norma laboral especial que beneficie a los deliveristas pero que el mercado les cerraría la puerta a los independientes y contrataría a deliveristas con horarios propios y a los independientes no permitiría que realicen servicios de sus productos porque implicaría una desnaturalización laboral.</p>

**Entrevistado 5°: Abog. Paul
Ricardo Díaz Rodríguez**

Mejorar las condiciones laborales de los repartidores, tener un mayor control sobre el número de empresas dedicadas a dicha actividad, el número de trabajadores que poseen, el cumplimiento de las normas laborales, etc.

**Entrevistado 6°: Abog. Susann
Evelyn Patricia Silva Sotelo**

Si se regula la actividad de los repartidores de delivery las consecuencias sería que inmediatamente adquieren derechos y obligaciones de los trabajadores bajo un sistema laboral.

Entrevistado 7°

Interpretación 10:

De la información recabada, podemos ver consecuencias en diversas áreas y contextos, como puede ser la social, económica y desde una perspectiva asociada al derecho en sí. Comenzando tenemos al primer y quinto entrevistado quienes conjuntamente aseguran unas consecuencias muy positivas para el derecho de los repartidores y todos los trabajadores en general, el segundo entrevistado quien se enfoca en la economía, nos expresa que al brindarse todos los derechos de los repartidores el precio del servicio y producto en conjunto tendrían un incremento, el tercer entrevistado, aborda una perspectiva social, explicando que dicha actividad al ser regulada decaería la cifra de personas que deciden dedicarse a esta; porque, posiblemente los horarios entre otras formalidades cambiarían o sería más existentes y quienes realizan esta actividad son personas que desean un dinero extra por así comentarlo o son solo estudiantes. En cuanto al cuarto entrevistado este hace hincapié que, al tener una ley especial, muchas empresas evitarían a estos repartidores; además de, establecer mejor a un puesto de trabajo especializado dentro de la empresa para que realice esta actividad de reparto. Si bien existen diversas posturas en la presente interrogante, podemos ver que todos los entrevistados buscan que los repartidores de delivery tengan una mejora en sus condiciones laborales y que esto no afecte a ninguna de las partes de esta relación laboral, por si decirlo; ya que tenemos : a la empresa que brinda el producto, al aplicativo, el repartidor que se encarga de transportar el producto y por ultimo pero el más importante, el cliente quien constata de haber conseguido el producto satisfactoriamente

Fuente: Entrevista aplicada a especialistas.

TABLA 11. Opinión referente a considerar si se debe regular la actividad de los repartidores de delivery de las plataformas digitales; además de esclarecer como debería ser la regulación de dicha actividad de reparto.

Pregunta 9: Según su opinión ¿Considera usted que se debería regular la actividad de los repartidores de delivery de las plataformas digitales? ¿Como debería ser esta regulación?

Entrevistado 1°: Abog. Roxana Huamán Sánchez	Entrevistado 2°: Abog. Manglio Pompilio Sánchez Rojas	Entrevistado 3°: Abog. Yuleysi Isabel Rodríguez Ramos	Entrevistado 4°: Dante Alexis Laurencio Zumarán Sánchez
<p>Considero que sí; ya que, la regulación de la actividad de los repartidores de delivery de las plataformas digitales podrían enfrentar desafíos, como la preservación de la flexibilidad horaria, la continuidad de la autorregulación en la generación de ingresos y la necesidad de lograr un acceso efectivo a la protección social.</p>	<p>Si. El congreso debería promulgar una ley que regule dicha actividad del reparto delivery.</p>	<p>Considero, que si, a fin de mejorar las condiciones laborales de los repartidores, se debería elaborar una propuesta normativa enfocada a los trabajadores independientes en general, en donde las empresas a las cuales prestan los servicios estén obligadas a brindarles un seguro de salud, así como contribuir a un fondo de pensiones, a fin de proteger jurídica y laboralmente a los repartidores de deliverys.</p>	<p>Considero que se debería regular a través de la locación de servicios que es un contrato civil regulado en el Código Civil.</p>

**Entrevistado 5°: Abog. Paul
Ricardo Díaz Rodríguez**

Sí, a través de legislación expedida mancomunadamente por el Sector Trabajo y el Sector Transporte y el Sector Salud; de manera tal que se beneficie al trabajador de estas actividades tan masificadas hoy en día.

**Entrevistado 6°: Abog. Susann
Evelyn Patricia Silva Sotelo**

Desde luego que si se debe regular la actividad laboral de los repartidores de delivery. Para que también adquieran derechos laborales y todos sus derechos que regula el ministerio de trabajo en el país.

Entrevistado 7°

Interpretación 11:

De los datos recabados, tenemos una opinión generalizada entre todos los entrevistados desde el primero hasta el sexto , cada uno de ellos afirma que si se debe regular la actividad de los repartidores de delivery de las plataformas digitales, mediante un proyecto de ley que otorgue a todos derechos correspondientes que amparen los ciudadanos que se dedique a dicha actividad expresada anteriormente, ante las abusivas condiciones laborales que las empresas de los aplicativos o más conocidos como apps de delivery establecen; además que dichas empresas millonarias solo proyectan que son simples medidores del todo el conflicto.

Fuente: Entrevista aplicada a especialistas.

iv. DISCUSIÓN

Referente a los resultados hallados mediante **las entrevistas a especialistas en lo que respecta al objetivo específico 1 pregunta 1** en donde la mayoría de entrevistados están de acuerdo en que el trabajo de los repartidores de delivery se está realizando de una manera informal. Sin embargo, 1 de ellos indica que este trabajo se solicita por app. Coincidimos con la mayoría, ya que, en la realidad de la sociedad actual, en el Perú, este tipo de trabajo se encuentra en un vacío legal por lo que los trabajadores de delivery incluyen la falta de regulación en la relación laboral con las empresas de delivery, la determinación de su estatus laboral (autónomos o trabajadores) y los desafíos derivados del crecimiento de plataformas digitales de trabajo; al igual que Fuente especificada no válida. indica que estos trabajadores circulan diariamente por las calles con la finalidad de aumentar su productividad pero se llegan a exponer a situaciones de vulnerabilidad y riesgos laborales, de tal manera que esta informalidad afecta a los repartidores de delivery. Además, la falta de protección laboral y la ausencia de legislación específica para amparar los derechos de estos trabajadores en países como Perú contribuyen a su vulnerabilidad y desprotección. Finalmente, se concluye que el trabajo informal de los deliveristas puede resultar en inestabilidad laboral, falta de protección, y condiciones precarias que impactan negativamente en su bienestar y seguridad laboral.

Para el **objetivo específico 1 pregunta 2**, los entrevistados coinciden en que, si existe la necesidad de regular este tipo de trabajo relacionado a las actividades de los deliveristas, especialmente en lo que respecta a la relación entre las empresas de delivery y los repartidores. Estamos de acuerdo en que este trabajo requiere de una regulación específica para este colectivo, ya que la falta de normativa adecuada puede perpetuar la precariedad laboral y la falta de protección de los trabajadores. Por lo tanto, regular este tipo de trabajo es para garantizar condiciones laborales justas, seguras y equitativas.

Para el **objetivo específico 1 pregunta 3**, la mitad de los entrevistados indican que esta actividad de los repartidores presenta elementos típicos como la prestación laboral, la subordinación y la remuneración; por lo que este tipo de trabajo se relaciona en la subordinación en lo que estos trabajadores se encuentran bajo la dirección y control de la empresa mediante GPS al momento de ir a repartir los productos. Aunque un entrevistado, indica que no existe relación de subordinación entre la empresa de deliveris y los repartidores. Coincidimos con la opinión del autor Fuente especificada no válida. ya que los

elementos de este tipo de trabajo se utilizan para incorporar la tecnología al entorno laboral, de esta manera poder ampliar la eficiencia y mejorar el ritmo de la producción de cada repartidor que realiza su actividad. Al igual como Fuente especificada no válida. señala que es necesario tener en cuenta a la subordinación que se pueden dar en dos consecuencias desde su regulación jurídica; primero en la distancia física entre la empresa con el trabajador y el segundo en las exigencias de las entregas evitando una extensión de horarios laborales y apoyamos esta línea de ideas debido a que la falta de una respuesta efectiva, marcada por la indiferencia en la realización de actividades de los repartidores de delivery que los elementos atípicos de los deliveristas en el Perú se refieren a características singulares o inusuales que distinguen a los repartidores de servicios de entrega en el país. Estos elementos pueden incluir aspectos como las condiciones laborales, la precariedad de los empleos, la dependencia de las plataformas digitales para trabajar, la alta proporción de migrantes que desempeñan estas labores, y la lucha por mejores condiciones laborales y protección social.

Por otro lado, respecto al **objetivo específico 2, pregunta 4**, entre los entrevistados por los participantes 2, 3 y 4 coinciden que la relación laboral asimilada es la relación que no existe elementos por lo que no hay una vinculación laboral entre la empresa y los repartidores. En el caso del entrevistado 1, consigno que la relación laboral asimilada debe estar caracterizado por remuneración, vínculo laboral y subordinación y el entrevistado 5 considera que dicha relación es la de donde el trabajador como en este caso el deliverista brinda servicios personales el cual mantiene una vinculación de subordinación a cambio de una contraprestación. Coinciden en que, esta relación asimilada a pesar de no tener una relación laboral directa y formal, existen elementos que hacen que la relación entre repartidores y las empresas de delivery se equipare a una relación laboral tradicional; por lo que esta equiparación busca garantizar la protección de los derechos laborales de los deliveristas involucrados en este tipo de actividades.

Así mismo con el **objetivo específico 2, pregunta 5**, el resultado fue que varios de los entrevistados, indican que los contratos o términos y condiciones de las plataformas digitales son altamente precarios al momento de establecer los derechos de los deliveristas, como también las restricciones por medio de los aplicativos, al momento de solicitar algunos pedidos. Según la entrevistada 1, quien determina que correspondería el decreto legislativo 128 y por otro lado el entrevistado 4, presenta que se configuraría como

un contrato civil o de mandato. Coincidimos con **(Dinegro, 2021)** mediante un análisis afirma que los contratos de los repartidores de delivery que ofrecen las plataformas de delivery son: (I) Que los contratos que se firman no les son entregados de forma física. (II) Que los términos y condiciones varían de forma unilateral, de acuerdo con lo que establece la plataforma digital. (III) Que los contratos son documentos legales complicados de entender y no son accesibles considerando el tiempo en que los repartidores tienen que manifestar su aceptación. Expresando que existe cierto abuso por parte de las plataformas de delivery respecto a los derechos de los repartidores de delivery.

Continuando tenemos el **objetivo específico 3**, donde se analiza la jurisprudencia y doctrina comparada, destacando así que de los datos obtenidos, nos encontramos de acuerdo con las diversas posturas, al respecto de la actividad delivery, porque buscan amparar a aquellas personas que deciden dedicarse a esta actividad de reparto por un aplicativo móvil, destacando lo estipulado por la legislación de Chile, donde se agrega a estos repartidores antes mencionados con su debidos artículo y derechos que los amparan dentro de su código de trabajo, con una modificatoria realizada al parecer durante el año 2021.

Por consiguiente, con el **objetivo específico 4, pregunta 6**, resultó que la entrevistada 1 considera que los factores es que no incluye la exigencia que los deliveristas cuenten con su propio medio de transporte, a diferencia que con los entrevistados 2, 4 consideran como factor principal de pagar los beneficios de ley, la entrevistada 3 expresa que en primer lugar no se puede considerar la existencia de un contrato legal; asimismo el entrevistado 5, indica que existe un desconocimiento del número de empresas que se dedican a este trabajo de reparto de delivery. Estamos de acuerdo con los entrevistados por lo que indican distintos factores que se puede presentar como factores que no permiten tener una relación laboral en sus actividades realizadas de reparto por aplicativos.

Es así que continuando tenemos, aquella opinión referente al objetivo **específico 4, pregunta 7**, donde vemos o encontramos opiniones contrapuestas por parte de los entrevistados, explicando algunos que, si existe relación jerárquica entre la empresa del aplicativo y el repartidor de delivery, mientras que otros expresan que no existe dicha

relación por la flexibilidad laboral respecto a los horarios; como también hacen hincapié que estos son remunerados en forma de destajo. A razón de lo comentado y un análisis exhaustivo coincidimos con el primer grupo de entrevistados ; ya que la plataforma refiere aquellos pedidos que puede realizar el deliverista, además estos son constantemente calificados y muchas veces son bloqueados por parte de los aplicativos a modo de sanción por llegar a entregar un pedido tarde o no realizarlo, estableciendo así el horario en el cual puede laborar, referente a la remuneración tras evaluar los términos y condiciones de estas apps, nos damos cuenta que la aplicación es quien termina remunerando al trabajador de forma quincenal.

Para sustentar esto mencionara lo comentado por (Palermo & Molina, 2022) con quien nos encontramos de acuerdo destacando una de sus conclusiones la cual establece que “La organización algorítmica de las tareas implica la planificación, distribución y adjudicación de tareas a los trabajadores/as, que son instruidos en relación a dónde dirigirse, en cuánto tiempo, y por dónde circular. Burlar estas normas rígidas, impuestas y ajenas, forma parte de una estrategia - nuevamente, consciente o no- de “desalienación”.

Por consiguiente, con el **objetivo específico 4, pregunta 8**, referente a las consecuencias de regular la actividad de los repartidores de delivery, podemos ver que los entrevistados nos dan diversas opciones desde un contexto jurídico hasta un contexto social general, es por ello que concordamos lo expresado con los entrevistados; ya que, toda acción tiene consecuencias positiva y negativas; teniendo así que ver si el beneficio vale el precio y en el presente caso si se da dicha situación; ya que, al amparar el trabajador con sus debidos derechos se estaría aplicando adecuadamente el derecho laboral, además la economía del país mejoraría. Expresando lo comentado por uno de los entrevistados acerca de que, muchas personas dejarían de dedicarse a esta actividad al tener una regulación, podemos ver que las condiciones actuales son altamente precarias además que el mayor público que se dedica a esta actividad son estudiantes y no son protegidos adecuadamente, es decir, en todo caso sus derechos están siendo vulnerados. Además, que al regularse se estaría otorgando una seguridad para aquellas personas que utiliza dicho servicio de delivery.

Por último, nos encontramos con el **objetivo específico 4, pregunta 9**, donde vemos presente que la mayoría de los entrevistados reiteran que se debe regular dicha actividad, a través de un proyecto de ley mediante el congreso de nuestra república. A razón de lo expuesto en líneas anteriores es que, compartimos el mismo punto de vista. Siendo así que concordamos con (Velasco, 2023) la cual establece que en su país en esta caso Ecuador

“Hay muchas cuestiones latentes sobre el trabajo en plataformas que deben ser enfrentadas tarde o temprano por la academia y que hacen relación a la adaptación que deben tener los conceptos e institutos del derecho del trabajo a los cambios que están operando en la economía y sobre todo en el trabajo.”,

V. CONCLUSIONES

Dentro de los elementos típicos y atípicos que podemos encontrar tenemos: flexibilidad del horario y lugar de trabajo como usualmente se encuentra establecido, referente a la subordinación un elemento clave de la relación laboral asimilada logramos encontrar que el aplicativo si determina horarios y aquellos pedidos que el repartidor puede llevar, además de establecer una zona exacta de reparto, en lo referido a la remuneración logramos encontrar que si bien muchas veces el cliente es aquel que abona el costo del servicio al deliverista de forma presencial, este no es quien se queda un porcentaje del pedido sino que tiene que abonarlo a una cuenta del aplicativo y tras un periodo aproximado de 15 días, el aplicativo es quien le remunera al repartidor lo ganado por los pedidos realizados, estableciendo este el porcentaje que le corresponde; además que este porcentaje es muy mínimo al respecto del costo total del pedido.

Logramos encontrar como factor principal para el impedimento de tener una relación laboral asimilada de la actividad de los repartidores de delivery por plataformas digitales, que nuestro ordenamiento peruano se encuentra atrasado respecto a la nueva restructuración de la relación laboral y como esta se encuentra evolucionando a través del ingreso de nuevas tecnología; además de la existencia de cierta ignorancia referente al termino relación laboral asimilada como también sobre la características que tiene el contrato de los repartidores de delivery, por ultimo pasaremos ha mencionar puntualmente diversos factores como son: que las personas que se dedican a dicha actividad, ven por su cuenta el vehículo a utilizar, el celular por el cual son monitoreados por el aplicativo, el costo que acarrearía el otorga a los repartidores todos sus beneficios correspondientes según ley, informalidad por parte de los empresarios y la falta del cumplimiento de un horario laboral.

Tras el análisis exhaustivo logramos concluir que diversos países se encuentran en la misma situación que nuestro País y ante toda esta problemática muchos de ellos si lograron regular dicha actividad de reparto delivery por los aplicativos, destacando al país vecino

Chile aquel que, reacciono de la forma más optima modificado asi uno de los capítulos de su Código de Trabajo mediante la ley 21431 Ley de Trabajadores de Empresas de Plataformas con regimiento desde el 1 de septiembre del año 2022, estableciendo un tipo de contrato de prestación de servicios especial, el cual incluye diversos derechos y obligaciones de ambas partes. Desde una perspectiva europea podemos ver a España que, promulgo una normativa denominada Ley Rider, estableciendo así los repartidores de delivery se convertirían en asalariados, en lugar de trabajadores autónomos. Respecto a Doctrina vemos presente que se discute mucho sobre la existencia o no de ciertos rasgo de laboralidad por ejemplo desde el país español, concluyendo así que si existen elementos que sugieren una relación laboral más estrecha entre el aplicativo y el repartidor; de igual en un estudio realizado en Ecuador, se ven presente los elementos de una relación laboral optima, es por ello que sugieren se debe considerase este aspecto para proteger adecuadamente a los derechos de los deliveristas.

VI. RECOMENDACIONES

En primer lugar, desde una perspectiva general tras todo lo analizado y posteriormente expuesto en párrafos podemos recomendar que se debe difundir de forma óptima como la relación laboral está evolucionando, desde la controversial pandemia que dio chance para la constitución de teletrabajo a razón de una emergencia sanitaria mundial; por cuanto, también nos encontramos ante el ingreso de una era digital con diversas tecnologías.

En segundo lugar, siendo más objetivas a la problemática de la presente investigación podemos proponer que se evalúe claramente y con total transparencia los proyectos de ley presentados por nuestro congreso para una adecuada regulación de los beneficios de los trabajadores de delivery, por lo que las actividades realizadas por los deliveristas se da de manera informal actualmente , como también ver que las empresas no sean muy afectadas al acatarse a lo establecido por nuestro ordenamiento jurídico peruano con la finalidad que estos aplicativos señalen las cláusulas y estipulaciones de los términos y condiciones de las aplicaciones de la contratación laboral por plataformas digitales.

En tercer lugar, se sugiere que las actividades de los repartidores se de mediante una regulación integral que reconozca la relación laboral, que establezca derechos y obligaciones, con el objetivo de garantizar las condiciones de trabajo de manera digna para los repartidores de delivery en el Perú.

REFERENCIAS

- Palermo , H., & Molina, J. (2022). Plataformas digitales de delivery y el (des)extrañamiento del trabajo. *Trabajo y Sociedad*, 23(39). Obtenido de http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1514-68712022000200439&lng=en&tlng=en#aff1
- Velasco, A. P. (2023). Laboralidad de los contratos entre los repartidores y las aplicaciones informáticas. *Foro Revista De Derecho*(40), 29 - 45. doi:<https://doi.org/10.32719/26312484.2023.40.2>
- Abilio LC, A. H. (2021). Urberizacao e plataformizacao do thabalho no Brasil:conceitos,processose formas.Sociologias.23(57) , 26-56.doi:10.1590/15174522-» <https://doi.org/10.1590/15174522-116484>.
- Carneiro LL, M. G. (2023). Demands and resources in work mediated by digital platforms. *Scoping Review of the Literature.Organizacoes e Sociedade.*, 30(104) : 110-140. doi 10.1590/1984-92302023v30n0004EN. » <https://doi.org/10.1590/1984-92302023v30n0004EN>
- Gallagher, Eamonn (2019). “Uber, Regulatory Disruption and Class Power. *Legal Form*. Disponible en <https://legalform.blog/2019/12/28/uber-regulatory-disruption-and-class-power-eamonn-gallagher/> [fecha de consulta: 11 de marzo de 2020]. [Links]
- Dinegro A. (2021) Delivery y empleo: diagnóstico sobre las condiciones laborales en las plataformas digitales caso lima-perú. Primera edición digital. Fundación Friedrich Ebert-Perú. <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/peru/17952.pdf>
- Dinegro A. (2022) El desafío de regular las plataformas en Perú. Iniciativas legislativas para regular el empleo en las plataformas digitales de taxi ydelivery 2000 – 2021. Primera edición digital. Fundación Friedrich Ebert-Perú.https://library.fes.de/pdf-files/bueros/peru/19572.pdf?fbclid=IwAR0Tz4Txmb_DVlis3ueAkJ2Xo7UQxrHdA61uNhZJFV1_dPCCByU0qq7cDNc

Canals A. y Hülkamp i, (2020). *Plataformas digitales: fundamentos y una propuesta de clasificación*, Dossier sobre economía colaborativa (I): Economías de plataforma y negocios colaborativos.
https://oikonomics.uoc.edu/divulgacio/oikonomics/es/numero14/dossier/acanals_i_hulskamp.html

Haidar, J. (2020). *La configuración del proceso de trabajo en las plataformas de reparto en la ciudad de buenos aires*. Buenos aires: IIGG.

INEI. (2019-2020). *Informe- Ipe El Comercio*. Lima: Instituto Peruano De Economía.
<https://www.ipe.org.pe/portal/empleo-a-domicilio/>

Fernández Maldonada, E. (25 de octubre de 2022). Repartidores de delivery: ¿cuáles son sus condiciones laborales y que les espera? *La república*.
<https://larepublica.pe/economia/2022/10/25/delivery-repartidor-delivery-cuales-son-sus-condiciones-laborales-y-que-les-espera-pedidosya-rappi-noticias-atmp>

Lins dos Santos, J., Janaina Wenczenovincz, T., & Remiao Luzardo, A. y. (2024). Hombres que trabajan a través de aplicaciones móviles en Brasil: reflexiones desde la salud ocupacional. *Scielo*.

López Mourelo, E., & Pereyra, F. (2020). El trabajo en las plataformas digitales de reparto en la Ciudad de Buenos Aires. Una aproximación cuali-cuantitativa. *Scielo*.

Ortega Erreguerena, J. (2023). Repartidores de aplicación en México: entre el individualismo imaginado de las plataformas y las resistencias comunitarias de los trabajadores. *Scielo*.

ANEXOS

Anexo 1. Tabla de operacionalización de variables o tabla de categorización

Tabla de categorización

Categoría de estudio	Definición conceptual	Subcategorías	Indicadores
<p>Actividad de los repartidores de delivery por aplicativo</p>	<p>Las actividades de los repartidores de delivery por aplicativo, esta destacado que estas plataformas digitales son aquellas infraestructuras digitales que posibilitan la intersección entre dos o más grupos o partes, siendo así que se presentan como intermediarios que conectan a diversos usuarios, como clientes, anunciantes, proveedores de servicios y productores. (Vega Cordoba,2021)</p>	<p>Actividad de los repartidores Plataformas digitales</p>	<p>Desarrollo de la actividad de reparto Clasificación de los elementos Características del contrato Relación Jerárquica Regulación</p>
<p>Relación laboral asimilada</p>	<p>Los Asimilados a Salarios son aquellos trabajadores que, aunque no tienen un contrato laboral tradicional, realizan actividades y funciones similares a las de un empleado regular. Los salarios asimilados consisten en los siguientes</p>	<p>Relación laboral Asimilada</p>	<p>Conocimiento Factores Regulación Relación jerárquica</p>

	supuestos "Trabajadores independientes que brindan sus servicios de manera eventual."		
--	---	--	--

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

“Necesidad de regular la actividad de los repartidores de delivery de las plataformas digitales bajo una relación laboral asimilada, 2023”

I. Datos generales:

Entrevistado:

.....

Edad: **Género:**

Cargo:

.....

Institución:

.....

Entrevistador:.....

....

Fecha: **Hora:**

Lugar:

.....

II. Instrucciones:

Leer detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y responder desde su experiencia, conocimiento, con claridad y veracidad, debido a que las respuestas consignadas, serán el fundamento para corroborar los objetivos de esta investigación.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Determinar que elementos típicos o atípicos se presentan en la actividad de los repartidores de delivery

1. Según su opinión: ¿Cómo se viene desarrollando la actividad de los repartidores de delivery de las plataformas digitales?

.....

.....

.....
.....

2. Según su opinión: ¿Existe la necesidad de regular la actividad de los repartidores de delivery de las plataformas digitales bajo una relación laboral asimilada? Explique su respuesta.

.....
.....
.....
.....
.....

3. Según su opinión: ¿Cuáles son los elementos típicos o atípicos que se presentan en la actividad de los repartidores de delivery? Explique su respuesta.

.....
.....
.....
.....
.....

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Conocer los factores que no permiten tener una relación laboral asimilada de la actividad de los repartidores de delivery por plataformas digitales.

4. Según su opinión: ¿Es que consiste la relación laboral asimilada? Explique su respuesta.

.....
.....
.....
.....

.....

5. Según su opinión: ¿Qué características tiene el contrato de los repartidores con aplicativos de delivery? Explique su respuesta.

.....
.....
.....

6. Según su opinión: ¿Cuáles son los factores que no permiten tener una relación laboral asimilada de la actividad de los repartidores de delivery por plataformas digitales? Explique su respuesta.

.....
.....
.....
.....
.....

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Analizar la legislación y jurisprudencia comparada a fin de determinar si en ellas se ha regulado esta actividad laboral.

Este objetivo se trabajó con una guía de análisis documental.

OBJETIVO ESPECÍFICO 4

Determinar los lineamientos para garantizar los derechos laborales de los repartidores de delivery de las plataformas digitales.

Preguntas:

7. Según su opinión ¿Existe relación jerárquica entre la empresa que maneja el aplicativo y la persona que hace el delivery? Explique su respuesta.

.....
.....
.....
.....

8. Según su opinión ¿Cuáles serían las consecuencias si se regula la actividad de los repartidores de delivery de las plataformas digitales bajo una relación laboral asimilada? Explique su respuesta.

.....
.....
.....
.....

9. Según su opinión ¿Considera usted que se debería regular la actividad de los repartidores de delivery de las plataformas digitales? ¿Como debería ser esta regulación?

.....
.....
.....
.....

Firma del entrevistado:
Apellidos y Nombres:
DNI/Reg. Abg.

Anexo 3. Fichas de validación de instrumentos para la recolección de datos.

VALIDACIÓN DE CONTENIDO DE LA GUÍA DE ENTREVISTA SOBRE

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar la presente guía de entrevista que permitirá recoger información para la investigación: "Necesidad de regular la actividad de los repartidores de delivery de las plataformas digitales bajo una relación laboral asimilada, 2023" Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar este instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	La pregunta pertenece a la subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	La pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	La pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	La pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE LA GUÍA DE ENTREVISTA DE LA CATEGORÍA

Definición de la categoría: **Actividad de los reparto de delivery de las plataformas digitales**

Instrumento elaborado en base a los aportes de

Categoría	Subcategoría	Indicador	Pregunta	S U F I C I E N C I A	C L A R I D A D	C O H E R E N C I A	R E L E V A N C I A	Observación
Actividad de reparto de delivery de las plataformas digitales	Actividad de los repartidores	Desarrollo de la actividad de reparto	1. Según su opinión: ¿Cómo se viene desarrollando la actividad de los repartidores de delivery de las plataformas digitales?	1	1	1	1	
		Clasificación de los elementos	2. Según su opinión: ¿Cuáles son los elementos típicos o atípicos que se presentan en la actividad de los repartidores de delivery? Explique su respuesta.	1	1	1	1	

		Características del contrato	3. Según su opinión: ¿Qué características tiene el contrato de los repartidores con aplicativos de delivery? Explique su respuesta.	1	1	1	1	
Plataformas digitales		Relación Jerárquica	4. Según su opinión ¿Existe relación jerárquica entre la empresa que maneja el aplicativo y la persona que hace el delivery? Explique su respuesta.	1	1	1	1	
		Regulación	5. Según su opinión ¿Considera usted que se debería regular la actividad de los repartidores de delivery de las plataformas digitales? ¿Como debería ser esta regulación?	1	1	1	1	

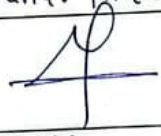
Definición de la categoría: **Relación laboral asimilada**

Instrumento elaborado en base a los aportes de

Categoría	Subcategoría	Indicador	Pregunta	S U F I C I E N C I A	C L A R I D A D	C O H E R E N C I A	R E L E V A N C I A	Observación
Relación laboral asimilada	Relacion laboral	Conocimiento	6. Según su opinión: ¿Es que consiste la relación laboral asimilada? Explique su respuesta.	1	1	1	1	
		Factores	7. Según su opinión: ¿Cuáles son los factores que no permiten tener una relación laboral asimilada de la actividad de los repartidores de delivery por plataformas digitales? Explique su respuesta.	1	1	1	1	
		Regulación	8. Según su opinión: ¿Existe la necesidad de					

	Asimilada		regular la actividad de los repartidores de delivery de las plataformas digitales bajo una relación laboral asimilada? Explique su respuesta.	↑	↑	↑	↑	
		Relación jerárquica	9. Según su opinión ¿Existe relación jerárquica entre la empresa que maneja el aplicativo y la persona que hace el delivery? Explique su respuesta.	↑	↑	↑	↑	

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	
Nombres y apellidos del experto	Giuliana Katherine Tirado Garcig
Documento de identidad	19098398
Años de experiencia laboral	20
Máximo grado académico	Magister
Nacionalidad	Peruana
Institución laboral	Universidad Cesar Vallejo
Labor que desempeña	Coordinadora de Escuelas
Número telefónico	920098505
Correo electrónico	giuliana.tirado@gmail.com
Firma	
Fecha	DD/MM/AAAA 06/06/2024

VALIDACIÓN DE CONTENIDO DE LA GUÍA DE ENTREVISTA SOBRE

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar la presente guía de entrevista que permitirá recoger información para la investigación: "Necesidad de regular la actividad de los repartidores de delivery de las plataformas digitales bajo una relación laboral asimilada, 2023" Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar este instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	La pregunta pertenece a la subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	La pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	La pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	La pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE LA GUÍA DE ENTREVISTA DE LA CATEGORÍA

Definición de la categoría: **Actividad de los reparto de delivery de las plataformas digitales**

Instrumento elaborado en base a los aportes de

Categoría	Subcategoría	Indicador	Pregunta	S U F I C I E N C I A	C L A R I D A D	C O H E R E N C I A	R E L E V A N C I A	Observación
Actividad de reparto de delivery de las plataformas digitales	Actividad de los repartidores	Desarrollo de la actividad de reparto	1. Según su opinión: ¿Cómo se viene desarrollando la actividad de los repartidores de delivery de las plataformas digitales?	/	/	/	/	
		Clasificación de los elementos	2. Según su opinión: ¿Cuáles son los elementos típicos o atípicos que se presentan en la actividad de los repartidores de delivery? Explique su respuesta.	/	/	/	/	

	Características del contrato	3. Según su opinión: ¿Qué características tiene el contrato de los repartidores con aplicativos de delivery? Explique su respuesta.	/	/	/	/	
Plataformas digitales	Relación Jerárquica	4. Según su opinión ¿Existe relación jerárquica entre la empresa que maneja el aplicativo y la persona que hace el delivery? Explique su respuesta.	/	/	/	/	
	Regulación	5. Según su opinión ¿Considera usted que se debería regular la actividad de los repartidores de delivery de las plataformas digitales? ¿Como debería ser esta regulación?	/	/	/	/	


Definición de la categoría: **Relación laboral asimilada**

Instrumento elaborado en base a los aportes de

Categoría	Subcategoría	Indicador	Pregunta	S U F I C I E N C I A	C L A R I D A D	C O H E R E N C I A	R E L E V A N C I A	Observación
Relación laboral asimilada	Relacion laboral	Conocimiento	6. Según su opinión: ¿En qué consiste la relación laboral asimilada? Explique su respuesta.	/	/	/	/	
		Factores	7. Según su opinión: ¿Cuáles son los factores que no permiten tener una relación laboral asimilada de la actividad de los repartidores de delivery por plataformas digitales? Explique su respuesta.	/	/	/	/	
		Regulación	8. Según su opinión: ¿Existe la necesidad de					

	Asimilada		regular la actividad de los repartidores de delivery de las plataformas digitales bajo una relación laboral asimilada? Explique su respuesta.	/	/	/	/	
		Relación jerárquica	9. Según su opinión ¿Existe relación jerárquica entre la empresa que maneja el aplicativo y la persona que hace el delivery? Explique su respuesta.	/	/	/	/	

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	
Nombres y apellidos del experto	Oscar Javier Salazar Vázquez
Documento de identidad	17859819
Años de experiencia laboral	50
Máximo grado académico	Maestro en Docencia Universitaria
Nacionalidad	Peruana
Institución laboral	Universidad César Vallejo - Trujillo
Labor que desempeña	Docente a Tiempo completo
Número telefónico	969940733
Correo electrónico	oscar.salazar.vazquez@gmail.com
Firma	
Fecha	DD/MM/AAAA 13/06/24

VALIDACIÓN DE CONTENIDO DE LA GUÍA DE ENTREVISTA SOBRE

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar la presente guía de entrevista que permitirá recoger información para la investigación: "Necesidad de regular la actividad de los repartidores de delivery de las plataformas digitales bajo una relación laboral asimilada, 2023" Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar este instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	La pregunta pertenece a la subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	La pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	La pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	La pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE LA GUÍA DE ENTREVISTA DE LA CATEGORÍA

Definición de la categoría: **Actividad de los reparto de delivery de las plataformas digitales**

Instrumento elaborado en base a los aportes de

Categoría	Subcategoría	Indicador	Pregunta	S U F I C I E N C I A	C L A R I D A D	C O H E R E N C I A	R E L E V A N C I A	Observación
Actividad de reparto de delivery de las plataformas digitales	Actividad de los repartidores	Desarrollo de la actividad de reparto	1. Según su opinión: ¿Cómo se viene desarrollando la actividad de los repartidores de delivery de las plataformas digitales?	/	/	/	/	
		Clasificación de los elementos	2. Según su opinión: ¿Cuáles son los elementos típicos o atípicos que se presentan en la actividad de los repartidores de delivery? Explique su respuesta.	/	/	/	/	

	Características del contrato	3. Según su opinión: ¿Qué características tiene el contrato de los repartidores con aplicativos de delivery? Explique su respuesta.	/	/	/	/	
Plataformas digitales	Relación Jerárquica	4. Según su opinión ¿Existe relación jerárquica entre la empresa que maneja el aplicativo y la persona que hace el delivery? Explique su respuesta.	/	/	/	/	
	Regulación	5. Según su opinión ¿Considera usted que se debería regular la actividad de los repartidores de delivery de las plataformas digitales? ¿Como debería ser esta regulación?	/	/	/	/	

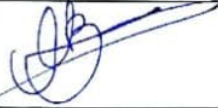
Definición de la categoría: **Relación laboral asimilada**

Instrumento elaborado en base a los aportes de

Categoría	Subcategoría	Indicador	Pregunta	S U F I C I E N C I A	C L A R I D A D	C O H E R E N C I A	R E L E V A N C I A	Observación
Relación laboral asimilada	Relacion laboral	Conocimiento	6. Según su opinión: ¿En qué consiste la relación laboral asimilada? Explique su respuesta.	/	/	/	/	
		Factores	7. Según su opinión: ¿Cuáles son los factores que no permiten tener una relación laboral asimilada de la actividad de los repartidores de delivery por plataformas digitales? Explique su respuesta.	/	/	/	/	
	Regulación		8. Según su opinión: ¿Existe la necesidad de	/	/	/	/	

	Asimilada		regular la actividad de los repartidores de delivery de las plataformas digitales bajo una relación laboral asimilada? Explique su respuesta.					
		Relación jerárquica	9. Según su opinión ¿Existe relación jerárquica entre la empresa que maneja el aplicativo y la persona que hace el delivery? Explique su respuesta.	/	/	/	/	

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Entrevista
Nombres y apellidos del experto	María Eugenia Zerallós Loyola
Documento de identidad	18190178
Años de experiencia laboral	17 años.
Máximo grado académico	Doctor.
Nacionalidad	Peruana
Institución laboral	UCY.
Labor que desempeña	Docente Universitario.
Número telefónico	980407226
Correo electrónico	mzevallos1@ucy.edu.pe
Firma	
Fecha	DD / MM / AAAA 13 06 2024

Anexo 4. Reporte de similitud en software Turnitin

Feedback Studio - Google Chrome
ev.turnitin.com/app/carta/es/?s=1&ro=103&lang=es&u=1088032488&o=2409512312

feedback studio ANGELA POMPILIA SANCHEZ RODRIGUEZ Necesidad de regular la actividad de los repartidores de delivery de las plataformas digitales bajo una relación lab... /100 3 de 22

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

"Necesidad de regular la actividad de los repartidores de delivery de las plataformas digitales bajo una relación laboral asimilada, 2023"

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
DERECHO
AUTOR (ES):
Chávarri Gonzales, Yesica Nataly (orcid.org/0000-0002-0796-3040)
Sánchez Rodríguez, Angela Pompilia (orcid.org/00000002-5072-1098)

ASESORES:
Mg. Castañeda Méndez Juan Alberto (orcid.org/0000-0003-4472-8709)
Mg. Boy Vásquez Luis Miguel (orcid.org/0000-0002-5197-1005)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Derecho Laboral

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:
Fortalecimiento de la democracia, ciudadanía y cultura de paz

CAMPUS TRUJILLO - PERÚ

Página: 1 de 49 Número de palabras: 11528 2024

Versión solo texto del informe Alta resolución Activado

16°C Nublado 11:43 a.m. 23/06/2024

Resumen de coincidencias

15 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés

Coincidencias

Rank	Source	Percentage
1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	4 %
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2 %
3	library.fes.de Fuente de Internet	1 %
4	repositorio.uasb.edu.ec Fuente de Internet	1 %
5	www.scielo.org.ar Fuente de Internet	1 %
6	revistas.unla.edu.ar Fuente de Internet	1 %
7	hdl.handle.net Fuente de Internet	<1 %
8	renati.sunedu.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
9	espiral.cucsh.udg.mx Fuente de Internet	<1 %
10	www.gref.org Fuente de Internet	<1 %
11	dialnet.unirioja.es Fuente de Internet	<1 %

7	hdl.handle.net Fuente de Internet	<1 %
8	www.prevencionintegral.com Fuente de Internet	<1 %
9	sedici.unlp.edu.ar Fuente de Internet	<1 %
10	www.gref.org Fuente de Internet	<1 %
11	João Vitor Antunes Lins dos Santos, Thais Janaína Wenczenovicz, Adriana Remião Luzardo, Jeferson Santos Araújo. "Hombres que trabajan a través de aplicaciones móviles en Brasil: reflexiones desde la salud ocupacional", Salud Colectiva, 2024 Publicación	<1 %
12	www.codexalimentarius.net Fuente de Internet	<1 %
13	catalonica.bnc.cat Fuente de Internet	<1 %
14	Submitted to Enterprise-Escuela de Educacion Superior Pedagogica Marcos Duran Martel- Trabajo del estudiante	<1 %
15	www.infobae.com Fuente de Internet	<1 %
16	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1 %
17	tesis.ipn.mx Fuente de Internet	<1 %
18	Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
19	www.firma-e.com Fuente de Internet	<1 %
20	www.izquierdaunidataledo.org Fuente de Internet	<1 %
21	www.ucsm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
22	Submitted to Universidad Inca Garcilaso de la Vega Trabajo del estudiante	<1 %

		<1 %
23	repositori.uji.es Fuente de Internet	<1 %
24	www.oit.org Fuente de Internet	<1 %
25	www.puc.cl Fuente de Internet	<1 %
26	blogs.worldbank.org Fuente de Internet	<1 %
27	core.ac.uk Fuente de Internet	<1 %
28	forojuridico.mx Fuente de Internet	<1 %
29	Submitted to unach Trabajo del estudiante	<1 %
30	www.esan.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
31	www.laneta.apc.org Fuente de Internet	<1 %
32	cafepasion.com Fuente de Internet	<1 %
33	www.eurofound.europa.eu Fuente de Internet	<1 %
34	"Inter-American Yearbook on Human Rights / Anuario Interamericano de Derechos Humanos, Volume 29 (2013)", Brill, 2016 Publicación	<1 %
35	Carbonell Marques, angela. "Brechas de las Politicas Publicas y la Intervencion Profesional: Familismo y Cuidados en Salud Mental", Universitat de Valencia (Spain), 2021 Publicación	<1 %
36	actualidad.eresmas.com Fuente de Internet	<1 %
37	bolivia.usembassy.gov Fuente de Internet	<1 %
	civicus.org	

38	Fuente de Internet	<1 %
39	es.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
40	repositorio.unp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
41	www.barpublishing.com Fuente de Internet	<1 %
42	www.emartv.com Fuente de Internet	<1 %
43	www.issa.int Fuente de Internet	<1 %
44	www.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias

Apagado

Excluir bibliografía

Apagado

Anexo 5. Otras evidencias



ANEXO:

GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

“Necesidad de regular la actividad de los repartidores de delivery de las plataformas digitales bajo una relación laboral asimilada, 2023”

I. Datos generales:

Entrevistado: DR. DR. MARCELO POMPLIO SANCHEZ REYES
Edad: 56 Género: MASCULINO
Cargo: GERENTE GENERAL - ABOGADO URGENTE MATERIA LABORAL
Institución: ESTUDIO JURIDICO SANCHEZ REYES & ASOCIADOS
Entrevistador: MARCELO POMPLIO SANCHEZ RODRIGUEZ
Fecha: 16/04/2024 Hora: 15:00 PM
Lugar: ESTUDIO JURIDICO SANCHEZ REYES & ASOCIADOS

II. Instrucciones:

Leer detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y responder desde su experiencia, conocimiento, con claridad y veracidad, debido a que las respuestas consignadas, serán el fundamento para corroborar los objetivos de esta investigación.

OBJETIVO ESPECIFICO 1

Determinar que elementos típicos o atípicos se presentan en la actividad de los repartidores de delivery

1. Según su opinión: ¿Cómo se viene desarrollando la actividad de los repartidores de delivery de las plataformas digitales?

ESTA ACTIVIDAD SE VIENE DESARROLLANDO INFORMALMENTE; POR LO TANTO NO TIENEN DERECHOS LABORALES DE NINGUN TIPO.

2. Según su opinión: ¿Existe la necesidad de regular la actividad de los repartidores de delivery de las plataformas digitales bajo una relación laboral asimilada? Explique su respuesta.

SI POR QUE SIENDO UN TRABAJADOR QUE CUMPLE UN MORALES DEBE
UN POCO POR SU TRABAJO CUMPLE CON LOS REQUISITOS POR D QUE
TENGAN DE RECHES UN BORRLOS.

3. Según su opinión: ¿Cuáles son los elementos típicos o atípicos que se presentan en la actividad de los repartidores de delivery? Explique su respuesta.

TIENEN SUBORDINACION POR PARTE DE LAS PLATAFORMAS
DIGITALES, INCLUSO DE BRUTAR UN CONTRATO, SIENDO ESTO
UNO DE LOS ELEMENTOS TÍPICOS DE OBTENER CIERTOS LIMITES
PORO REDUCE LOS RECHES DE DELIVERY DE RECIBIR LOS
MORDES PORO REDUZIR LA DELIVIDAD DE REPORTE.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Conocer los factores que no permiten tener una relación laboral asimilada de la actividad de los repartidores de delivery por plataformas digitales.

4. Según su opinión: ¿Es que consiste la relación laboral asimilada? Explique su respuesta.

ES QUELDA RELACION LABORAL QUE NO CUMPLE CON TODOS LOS
ELEMENTOS TRADICIONALES DE LA RELACION TÍPICA LABORAL.

5. Según su opinión: ¿Qué características tiene el contrato de los repartidores con aplicativos de delivery? Explique su respuesta.

ESTO ES UN CONTRATO DE MODALIDAD GUBERNAL POR CIRCUNSTANCIAS DE PRODUCCIÓN. CONIGUANDO CONDICIONES VARIAS DURANTE PERÍODOS. LAS PEDIDAS FORMAS EN LOS TÉRMINOS Y CONDICIONES ESTABLECE QUE SON SON UNO EMPLEO INTERMEDIARIO.

6. Según su opinión: ¿Cuáles son los factores que no permiten tener una relación laboral asimilada de la actividad de los repartidores de delivery por plataformas digitales? Explique su respuesta.

COMO PRINCIPAL FACTOR RAZON GARANTIZ QUE EL PAGO DE LOS BENEFICIOS QUE LOS CORRESPONDE DELEGADO A LOS DOS REPARTIDORES DE DELIVERY ESTO POR PARTE DE LAS EMPRESAS DE LOS PRODUCTOS DEICATIVOS.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Análizar la legislación y jurisprudencia comparada a fin de determinar si en ellas se ha regulado esta actividad laboral.

Este objetivo se trabajó con una guía de análisis documental.

OBJETIVO ESPECÍFICO 4

Determinar los lineamientos para garantizar los derechos laborales de los repartidores de delivery de las plataformas digitales.

Preguntas:

7. Según su opinión ¿Existe relación jerárquica entre la empresa que maneja el aplicativo y la persona que hace el delivery? Explique su respuesta.

SI. PORQUE ESTOS ESTABLECEN LOS PRODUCTOS PEDIDOS O REDUCE POR EL REPARTIDOR DURANTE DEL PROCESO DE TRABAJO COMO ESTO DETERMINA LOS PRODUCTOS PEDIDOS Y LOS MORALES POR ESTO, DEMÁS TRÁS NO DEPTAR DURANTE PEDIDOS BIENES LO PLATAFORMA PERO LOS REPARTIDORES.

8. Según su opinión ¿Cuáles serían las consecuencias si se regula la actividad de los repartidores de delivery de las plataformas digitales bajo una relación laboral asimilada? Explique su respuesta.

DOCUMENTOS DE LOS PRODUCTOS QUE SE VENDEN POR DELIVERY; POR QUE, TENDRÍAN UN VALOR DE REGALO POR PODER PEDIR TODOS LOS PRODUCTOS QUE POR LOS DE DEBERÍAN COBRAR PAGO; CTS, DESPESAS O VACACIONES GUÍAS SIROS.

9. Según su opinión ¿Considera usted que se debería regular la actividad de los repartidores de delivery de las plataformas digitales? ¿Como debería ser esta regulación?

SI. EL CONGRESO DEBERÍA PROMULGAR UNA LEY QUE REGULE DICHAS ACTIVIDADES DE REPORTE DELIVERY.


ESTUDIO JURIDICO SANCHEZ ROJAS
& ASOCIADOS ASOCIADOS
Manglio Sánchez Rojas
ABOGADO
CALL 3141

Firma del entrevistado:

Apellidos y Nombres: SANCHEZ ROJAS MANGLIO ROJAS

DNI/Reg. Abg. 18274485

CORREO: 3141

ANEXO:
GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

“Necesidad de regular la actividad de los repartidores de delivery de las plataformas digitales bajo una relación laboral asimilada, 2023”

I. Datos generales:

Entrevistado: Roxana Huamán Sánchez

Edad:33..... Género: Femenino.....

Cargo: Abogado...I.....

Institución: UGEL – San Pablo.....

Entrevistador:.....

Fecha:18-04-2024..... Hora 11:40 m.....

Lugar: San Pablo.....

II. Instrucciones:

Leer detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y responder desde su experiencia, conocimiento, con claridad y veracidad, debido a que las respuestas consignadas, serán el fundamento para corroborar los objetivos de esta investigación.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Determinar qué elementos típicos o atípicos se presentan en la actividad de los repartidores de delivery

1. Según su opinión: ¿Cómo se viene desarrollando la actividad de los repartidores de delivery de las plataformas digitales?

De manera informal ya que no hay una norma expresa que regule la norma con sus trabajadores; puesto que, es un fenómeno complejo y en rápida evolución que plantea preguntas importantes sobre el futuro del trabajo y el papel de la tecnología en la configuración de los mercados laborales.

2. Según su opinión: ¿Existe la necesidad de regular la actividad de los repartidores de delivery de las plataformas digitales bajo una relación laboral asimilada? Explique su respuesta.

Sí existe; puesto que, como trabajador necesita de sus derechos a través del principio de primacía de la realidad donde siempre se va favorecer al trabajador.

3. Según su opinión: ¿Cuáles son los elementos típicos o atípicos que se presentan en la actividad de los repartidores de delivery? Explique su respuesta.

Contratos Típicos: remuneración, vínculo laboral, subordinación.

Contratos Atípicos: Son los cuales donde no existe los tres puntos importantes de un contrato como son: remuneración, vínculo laboral, subordinación.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Conocer los factores que no permiten tener una relación laboral asimilada de la actividad de los repartidores de delivery por plataformas digitales.

4. Según su opinión: ¿Es que consiste la relación laboral asimilada? Explique su respuesta.

Al hablar de la relación laboral asimilada consiste en que un contrato debe estar regido por tres puntos remuneración, vínculo laboral y subordinación.

5. Según su opinión: ¿Qué características tiene el contrato de los repartidores con aplicativos de delivery? Explique su respuesta.

- Los repartidores ya forman parte de la entidad deben estar reconocidos por un contrato como por ejemplo los comprendidos en el decreto legislativo 728.

- Sin embargo, los aplicativos de delivery solo les llaman para una determinada solicitud de pedidos.

6. Según su opinión: ¿Cuáles son los factores que no permiten tener una relación laboral asimilada de la actividad de los repartidores de delivery por plataformas digitales? Explique su respuesta.

Los factores es que, no incluyen la exigencia de que los repartidores cuenten con su propio medio de transporte, teléfono inteligente y plan de datos, y que sean responsables de cumplir con las normativas vigentes y abonar el equipamiento necesario para trabajar.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Analizar la legislación y jurisprudencia comparada a fin de determinar si en ellas se ha regulado esta actividad laboral.

Este objetivo se trabajó con una guía de análisis documental.

OBJETIVO ESPECÍFICO 4

Determinar los lineamientos para garantizar los derechos laborales de los repartidores de delivery de las plataformas digitales.

Preguntas:

7. Según su opinión ¿Existe relación jerárquica entre la empresa que maneja el aplicativo y la persona que hace el delivery? Explique su respuesta.

No, porque los repartidores suelen tener flexibilidad en sus horarios y en la forma en que realizan su trabajo, lo que la diferencia de los empleados tradicionales que están sujetos a una estructura jerárquica interna de la empresa.

8. Según su opinión ¿Cuáles serían las consecuencias si se regula la actividad de los repartidores de delivery de las plataformas digitales bajo una relación laboral asimilada? Explique su respuesta.

Si se regula se va defender los derechos laborales del trabajador, pero la consecuencia que implicaría ello una protección laboral mejorada, donde, los repartidores tendrían acceso a derechos laborales básicos, como salario mínimo, horas de trabajo regulares, seguridad social y protección contra despidos injustificados.

9. Según su opinión ¿Considera usted que se debería regular la actividad de los repartidores de delivery de las plataformas digitales? ¿Como debería ser esta regulación?

Considero que sí; ya que, la regulación de la actividad de los repartidores de delivery de las plataformas digitales podría enfrentar desafíos, como la preservación de la flexibilidad horaria, la continuidad de la autorregulación en la generación de ingresos y la necesidad de lograr un acceso efectivo a la protección social.



Firma del entrevistado
Huamán Sánchez, Roxana
46449857/ ICAC2607

ANEXO:

GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

“Necesidad de regular la actividad de los repartidores de delivery de las plataformas digitales bajo una relación laboral asimilada, 2023”

I. Datos generales:

Entrevistado: Yuleysi Isabel Rodriguez Ramos

Edad: 30 años Género: Femenino

Cargo: Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios

Institución: Municipalidad Distrital de Moche

Entrevistador: Angela Sanchez

Fecha: 19 de Abril de 2024 Hora: 3:00 pm

Lugar: Oficina de la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios

II. Instrucciones:

Leer detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y responder desde su experiencia, conocimiento, con claridad y veracidad, debido a que las respuestas consignadas, serán el fundamento para corroborar los objetivos de esta investigación.

OBJETIVO ESPECÍFICO

1

Determinar qué elementos típicos o atípicos se presentan en la actividad de los repartidores de delivery

1. Según su opinión: ¿Cómo se viene desarrollando la actividad de los repartidores de delivery de las plataformas digitales?

A mi criterio personal, a nivel que la globalización y la tecnología avanza, tenemos nuevos accesos de acceder a adquirir un servicio o comprar un producto, los repartidores de delivery que en su mayoría son jóvenes que no tienen acceso a trabajos en organizaciones públicas o privadas, se ven en la necesidad de desempeñar esta labor como repartidores de delivery, que en nuestro país hasta la fecha dicha actividad aún no tiene regulación normativa por lo que todos los que

ejercen esta labor se encuentran desprotegidos ya que no cuentan con un seguro de salud, ni beneficios laborales solo reciben comisiones por las entregas que realizan, y los más beneficiados son las empresas capitalistas que brindan estos servicios de delivery a nivel nacional.

2. Según su opinión: ¿Existe la necesidad de regular la actividad de los repartidores de delivery de las plataformas digitales bajo una relación laboral asimilada? Explique su respuesta.

El ámbito laboral y su transformación requieren una consideración especial, ya que involucra a individuos que intercambian su autonomía por una compensación económica, ante ello considero que es fundamental regularse mediante norma expresa la protección de los trabajadores que prestan servicios en las plataformas digitales de delivery en el Perú, en aras de velar por sus derechos laborales, así como realizar inspecciones y fiscalizaciones que permitan evitar abusos laborales de los empleadores hacia estos repartidores.

3. Según su opinión: ¿Cuáles son los elementos típicos o atípicos que se presentan en la actividad de los repartidores de delivery? Explique su respuesta.

Sin duda, en la actividad realizada por los repartidores de delivery, se pueden evaluar tres elementos típicos:

- a) La prestación personal del servicio: referido al ejercicio específico de una actividad laboral cuya ejecución es realizada de manera personal por el trabajador.
- b) La subordinación: referida a que el trabajador subordina su tiempo y fuerza de trabajo o actividad a la voluntad o fines de su empleador.
- c) La remuneración: entendido como aquel ingreso que perciba una persona a cambio de un empleador por la prestación de un servicio o la puesta a disposición de su fuerza de trabajo.

OBJETIVO ESPECÍFICO

2

Conocer los factores que no permiten tener una relación laboral asimilada de la actividad de los repartidores de delivery por plataformas digitales.

4. Según su opinión: ¿En qué consiste la relación laboral asimilada? Explique su respuesta.

Puede entenderse como la realización de funciones o actividades por parte de un trabajador para una determinada empresa o centro laboral, pero que no tienen un contrato de trabajo laboral, tampoco tienen un centro de labores físico ni cumplen un horario de trabajo; es decir es un empleo informal que no cuenta con regulación normativa ni ampara los derechos y beneficios laborales de los trabajadores bajo esta modalidad.

5. Según su opinión: ¿Qué características tiene el contrato de los repartidores con aplicativos de delivery? Explique su respuesta.

En primer lugar, no se puede considerar que existe contrato legal regulado por norma, los repartidores desarrollan actividades o funciones autónomas que no están sujetas a un contrato de trabajo.

No obstante, este modelo de trabajo, es de horario libre ya que las personas que desempeñan la labor de reparto de deliverys tiene la opción de elegir que pedido aceptar o no, así mismo perciben solo un porcentaje de ganancia por cada servicio de reparto efectuado donde claramente las mayores ganancias las llevan las empresas capitalistas.

6. Según su opinión: ¿Cuáles son los factores que no permiten tener una relación laboral asimilada de la actividad de los repartidores de delivery por plataformas digitales? Explique su respuesta.

En primer lugar, no se puede considerar que existe contrato legal regulado por norma, los repartidores desarrollan actividades o funciones autónomas que no están sujetas a un contrato de trabajo.

No obstante, este modelo de trabajo, es de horario libre ya que las personas que desempeñan la labor de reparto de deliverys tiene la opción de elegir que pedido aceptar o no, así mismo perciben solo un porcentaje de ganancia por cada servicio de reparto efectuado donde claramente las mayores ganancias las llevan las empresas capitalistas.

OBJETIVO ESPECÍFICO 4

Determinar los lineamientos para garantizar los derechos laborales de los repartidores de delivery de las plataformas digitales.

Preguntas:

7. Según su opinión ¿Existe relación jerárquica entre la empresa que maneja el aplicativo y la persona que hace el delivery? Explique su respuesta.

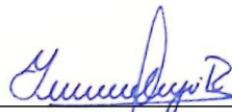
A criterio personal, considero que si existe una relación jerárquica ya que los repartidores de delivery están subordinados a las aplicaciones digitales, en donde las diferentes empresas son quienes organizan el sistema de trabajo de cada repartidor, sin embargo existe un claro ocultamiento del vínculo laboral a efectos de evitar pagar beneficios laborales así como brindar ciertos derechos laborales que protejan la actividad realizada por los repartidores de delivery.

8. Según su opinión ¿Cuáles serían las consecuencias si se regula la actividad de los repartidores de delivery de las plataformas digitales bajo una relación laboral asimilada? Explique su respuesta.

Dado a que la mayoría de personas que ejercen esta labor de deliverys son jóvenes que se encuentran en etapa de formación académica, una de las principales consecuencia puede ser el abandono de realización de la actividad ya que a la actualidad es autónoma, en donde el repartidor elige que servicios desea cubrir debido a su horario de tiempo, asimismo no esta sujeto a cumplir un número exacto de horas ni sujetos a descuentos por inasistencias o tardanzas.

9. Según su opinión ¿Considera usted que se debería regular la actividad de los repartidores de delivery de las plataformas digitales? ¿Como debería ser esta regulación?

Considero, que, a fin de mejorar las condiciones laborales de los repartidores, se debería elaborar una propuesta normativa enfocada a los trabajadores independientes en general, en donde las empresas a las cuales prestan los servicios estén obligadas a brindarles un seguro de salud, así como contribuir a un fondo de pensiones, a fin de proteger jurídica y laboralmente a los repartidores de deliverys.



Abog. Yuleysi Isabel Rodríguez Ramos
DNI N° 48482418 / CALL N° 10033



ANEXO:

GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

“Necesidad de regular la actividad de los repartidores de delivery de las plataformas digitales bajo una relación laboral asimilada, 2023”

I. Datos generales:

Entrevistado: Dante Alexis Laurencio Zumarán Sánchez

Edad:31..... **Género:** Masculino

Cargo: Asistente en función fiscal.....

Institución: Ministerio

Público.....

Entrevistador:Angela Sánchez Rodríguez

Fecha:18/04/2024..... **Hora:** 4:00 pm.....

Lugar:MINISTERIO PÚBLICO.....

II. Instrucciones:

Leer detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y responder desde su experiencia, conocimiento, con claridad y veracidad, debido a que las respuestas consignadas, serán el fundamento para corroborar los objetivos de esta investigación.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Determinar que elementos típicos o atípicos se presentan en la actividad de los repartidores de delivery

1. Según su opinión: ¿Cómo se viene desarrollando la actividad de los repartidores de delivery de las plataformas digitales?

Actualmente puedo observar que cuando un usuario solicita un servicio de delivery se contacta directamente con la empresa que brinda el servicio y estos se encargan de enviar a una persona con lo comprado a dicha empresa.

2. Según su opinión: ¿Existe la necesidad de regular la actividad de los repartidores de delivery de las plataformas digitales bajo una relación laboral asimilada? Explique su respuesta.

No lo considero necesario debido a que no se cumplen con los elementos de una relación laboral es la subordinación que implica la dirección, fiscalización y sanción de los trabajadores. En el caso de las personas que hacen delivery reciben un pago de una app que sirven como intermediario con los negocios que la contratan. Siendo así que, los negocios que contratan con la app no sancionan o fiscalizan el trabajo del deliverista sino que, en caso de incumplimiento de la entrega del producto al cliente, la app es la que toma las acciones necesarias como no pagar por el servicio al deliverista. Además, existen otro tipo de relaciones comerciales y civiles reguladas en el código civil que implica el brindar servicios.

3. Según su opinión: ¿Cuáles son los elementos típicos o atípicos que se presentan en la actividad de los repartidores de delivery? Explique su respuesta.

Entiendo que no existe la relación de subordinación esto es, el poder de dirigir supervisar y sancionar a los deliveristas ni por el cliente ni por la app a la que estos se suscriben para que le informe sobre los pedidos de los clientes

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Conocer los factores que no permiten tener una relación laboral asimilada de la actividad de los repartidores de delivery por plataformas digitales.

4. Según su opinión: ¿Es que consiste la relación laboral asimilada? Explique su respuesta.

Es el tipo de relación laboral en donde no existen los elementos que configuran una relación laboral perfecta.

5. Según su opinión: ¿Qué características tiene el contrato de los repartidores con aplicativos de delivery? Explique su respuesta.

Considero que es un contrato civil, un contrato de mandato

6. Según su opinión: ¿Cuáles son los factores que no permiten tener una relación laboral asimilada de la actividad de los repartidores de delivery por plataformas digitales? Explique su respuesta.

Los costos y la informalidad. Costos en ingresar a los deliveristas dentro de un contrato de trabajo donde se les pagaría todos los beneficios de ley e informalidad que permite que no se exijan requisitos formales para ingresar a este mercado laboral.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Analizar la legislación y jurisprudencia comparada a fin de determinar si en ellas se ha regulado esta actividad laboral.

Este objetivo se trabajó con una guía de análisis documental.

OBJETIVO ESPECÍFICO 4

Determinar los lineamientos para garantizar los derechos laborales de los repartidores de delivery de las plataformas digitales.

Preguntas:

7. Según su opinión ¿Existe relación jerárquica entre la empresa que maneja el aplicativo y la persona que hace el delivery? Explique su respuesta.

No, considero que los deliveristas reciben una especie de remuneración a destajo por labor o tarea al cual no se le deberían aplicar las reglas de pago por unidad de tiempo, salvo cuando este supuesto se utilice como una garantía de los derechos de las personas trabajadoras.

8. Según su opinión ¿Cuáles serían las consecuencias si se regula la actividad de los repartidores de delivery de las plataformas digitales bajo una relación laboral asimilada? Explique su respuesta.

Creo que los legisladores podrían introducir una norma laboral especial que beneficie a los deliveristas pero que el mercado les cerraría la puerta a los



independientes y contrataría a deliveristas con horarios propios y a los independientes no permitiría que realicen servicios de sus productos porque implicaría una desnaturalización laboral.

9. Según su opinión ¿Considera usted que se debería regular la actividad de los repartidores de delivery de las plataformas digitales? ¿Como debería ser esta regulación?

Considero que se debería regular a a través de la locación de servicios que es un contrato civil regulado en el Código Civil.



Dante Alexis Laurencio Zumarán Sánchez
DNI N° 71062325 CALL N° 11054



ANEXO:
GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

“Necesidad de regular la actividad de los repartidores de delivery de las plataformas digitales bajo una relación laboral asimilada, 2023”

I. Datos generales:

Entrevistado: Paul Ricardo Díaz Rodríguez

Edad: 41 Género: Masculino

Cargo: Abogado independiente

Institución: Ninguna

Entrevistador: Yesica Nataly Chávarri Gonzales

Fecha: 22-04-2024 Hora: 10:00 am

Lugar: Trujillo

II. Instrucciones:

Leer detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y responder desde su experiencia, conocimiento, con claridad y veracidad, debido a que las respuestas consignadas, serán el fundamento para corroborar los objetivos de esta investigación.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Determinar que elementos típicos o atípicos se presentan en la actividad de los repartidores de delivery

1. Según su opinión: ¿Cómo se viene desarrollando la actividad de los repartidores de delivery de las plataformas digitales?

De manera muy desorganizada,, caótica e ilegal.....

.....
.....
.....
.....

2. Según su opinión: ¿Existe la necesidad de regular la actividad de los repartidores de delivery de las plataformas digitales bajo una relación laboral asimilada? Explique su respuesta.

Sí, a efectos de empadronarlos, saber cuántos son, en que rubros específicamente desarrollan su actividad, determinar los turnos en los que trabajan, saber si cuentan con algún tipo de seguro personal y/o vehicular

3. Según su opinión: ¿Cuáles son los elementos típicos o atípicos que se presentan en la actividad de los repartidores de delivery? Explique su respuesta.

Existe una prestación personal, remunerada y bajo criterios de subordinación; toda vez que los repartidores de delivery se vinculan con una determinada empresa (aplicativo móvil) quien, finalmente, se convierte en su empleadora y a quien deben de rendir cuenta de sus actividades.....

.....
.....

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Conocer los factores que no permiten tener una relación laboral asimilada de la actividad de los repartidores de delivery por plataformas digitales.

4. Según su opinión: ¿Es que consiste la relación laboral asimilada? Explique su respuesta.

Es aquella en que el trabajador le brinda sus servicios personales a un empleador, con el cual mantiene un vínculo de subordinación y a cambio de una contraprestación (remuneración); además de obtener los respectivos beneficios sociales previstos por la Ley.



5. Según su opinión: ¿Qué características tiene el contrato de los repartidores con aplicativos de delivery? Explique su respuesta.

Es un contrato informal, muchas veces verbal y donde la explotación es una de sus características principales.

6. Según su opinión: ¿Cuáles son los factores que no permiten tener una relación laboral asimilada de la actividad de los repartidores de delivery por plataformas digitales? Explique su respuesta.

Desconocimiento sobre el número de empresas que se dedican al servicio de delivery, cuáles son los rubros en los que operan (alimentos, courier, gas, etc.), cuántas personas laboran en este tipo de servicios, cuáles son las remuneraciones que perciben, etc.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Analizar la legislación y jurisprudencia comparada a fin de determinar si en ellas se ha regulado esta actividad laboral.

Este objetivo se trabajó con una guía de análisis documental.

OBJETIVO ESPECÍFICO 4

Determinar los lineamientos para garantizar los derechos laborales de los repartidores de delivery de las plataformas digitales.

Preguntas:

7. Según su opinión ¿Existe relación jerárquica entre la empresa que maneja el aplicativo y la persona que hace el delivery? Explique su respuesta.

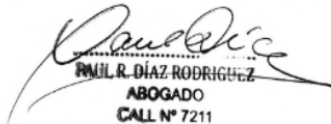
**Sí, porque los motorizados (en su mayoría) se suscriben a dichas plataformas a efectos de obtener la repartición del servicio que maneja la empresa y porque además perciben una comisión o remuneración por el trabajo realizado.....
.....**

8. Según su opinión ¿Cuáles serían las consecuencias si se regula la actividad de los repartidores de delivery de las plataformas digitales bajo una relación laboral asimilada? Explique su respuesta.

Mejorar las condiciones laborales de los repartidores, tener un mayor control sobre el número de empresas dedicadas a dicha actividad, el número de trabajadores que poseen, el cumplimiento de las normas laborales, etc.....
.....

9. Según su opinión ¿Considera usted que se debería regular la actividad de los repartidores de delivery de las plataformas digitales? ¿Como debería ser esta regulación?

Sí, a través de legislación expedida mancomunadamente por el Sector Trabajo y el Sector Transporte y el Sector Salud; de manera tal que se beneficie al trabajador de estas actividades tan masificadas hoy en día.....
.....



PAUL R. DÍAZ RODRÍGUEZ
ABOGADO
CALL N° 7211

Firma del entrevistado:
DÍAZ RODRÍGUEZ PAUL RICARDO
DNI N° 41794553
Reg. Abg. CALL N° 7211

ANEXO:
GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

“Necesidad de regular la actividad de los repartidores de delivery de las plataformas digitales bajo una relación laboral asimilada, 2023”

I. Datos generales:

Entrevistado: Susann Evelyn Patricia Silva Sotelo

Edad: 33 años Género: Femenino

Cargo: Secretaria General

Institución: Municipalidad Provincial de Hualgayoc

Entrevistador: Yesica Nataly Chávarri Gonzales

Fecha: 02 de mayo de 2024

Lugar: Cajamarca

II. Instrucciones:

Leer detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y responder desde su experiencia, conocimiento, con claridad y veracidad, debido a que las respuestas consignadas, serán el fundamento para corroborar los objetivos de esta investigación.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Determinar que elementos típicos o atípicos se presentan en la actividad de los repartidores de delivery

1. Según su opinión: ¿Cómo se viene desarrollando la actividad de los repartidores de delivery de las plataformas digitales?

Es una actividad muy oportuna para generar trabajo por que se viene desarrollando de manera optima y de acuerdo a las demandas de los usuarios, es un servicio que se da por que los aplicativos así se puede dar respuestas a sus consumidores.

2. Según su opinión: ¿Existe la necesidad de regular la actividad de los repartidores de delivery de las plataformas digitales bajo una relación laboral asimilada? Explique su respuesta.

Si se debe dar este servicio bajo una forma de contrato laboral o régimen que se ajuste por que los trabajadores cumplen un horario establecido.

3. Según su opinión: ¿Cuáles son los elementos típicos o atípicos que se presentan en la actividad de los repartidores de delivery? Explique su respuesta.

Este tipo de trabajo se originan a través de las plataformas digitales, son nuevas formas de organización laboral, por el reparto a domicilio.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Conocer los factores que no permiten tener una relación laboral asimilada de la actividad de los repartidores de delivery por plataformas digitales.

4. Según su opinión: ¿En que consiste la relación laboral asimilada? Explique su respuesta.

Relación que un ciudadano o trabajador mantiene con la seguridad en cuenta a la protección de sus derechos de trabajador, cuando este no cuenta una vinculación formal con el empleador o empresa.

5. Según su opinión: ¿Qué características tiene el contrato de los repartidores con aplicativos de delivery? Explique su respuesta.

Una de las características se da por eventualidad ya que no se cumple las jornadas laborales completas sino se da las parciales.

6. Según su opinión: ¿Cuáles son los factores que no permiten tener una relación laboral asimilada de la actividad de los repartidores de delivery por plataformas digitales? Explique su respuesta.

No se permite tener una relación laboral por falta de formalidad de parte de los empresarios y la falta de cumplimiento del horario laboral que exige los sistemas de trabajo.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Analizar la legislación y jurisprudencia comparada a fin de determinar si en ellas se ha regulado esta actividad laboral.

Este objetivo se trabajó con una guía de análisis documental.

OBJETIVO ESPECÍFICO 4

Determinar los lineamientos para garantizar los derechos laborales de los repartidores de delivery de las plataformas digitales.

Preguntas:

7. Según su opinión ¿Existe relación jerárquica entre la empresa que maneja el aplicativo y la persona que hace el delivery? Explique su respuesta.


Los repartidores si están subordinados a los aplicativos y por lo tanto si existe un vínculo laboral.

8. Según su opinión ¿Cuáles serían las consecuencias si se regula la actividad de los repartidores de delivery de las plataformas digitales bajo una relación laboral asimilada? Explique su respuesta.

Si se regula la actividad de los repartidores de delivery las consecuencias sería que inmediatamente adquieren derechos y obligaciones de los trabajadores bajo un sistema laboral.

9. Según su opinión ¿Considera usted que se debería regular la actividad de los repartidores de delivery de las plataformas digitales? ¿Como debería ser esta regulación?

Desde luego que si se debe regular la actividad laboral de los repartidores de delivery. Para que también adquieran derechos laborales y todos sus derechos que regula el ministerio de trabajo en el país.



.....
Susana Evelyn Patricia Silva Sotelo
ABOGADA
Reg. ICAC N° 2110

Firma del entrevistado:
DNI 46544767
Reg. ICAC 2110

ANEXO:
GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

“Necesidad de regular la actividad de los repartidores de delivery de las plataformas digitales bajo una relación laboral asimilada, 2023”

I. Datos generales:

Entrevistado: Susann Evelynn Patricia Silva Sotelo

Edad: 33 años Género: Femenino

Cargo: Secretaria General

Institución: Municipalidad Provincial de Hualgayoc

Entrevistador: Yesica Nataly Chávarri Gonzales

Fecha: 02 de mayo de 2024

Lugar: Cajamarca

II. Instrucciones:

Leer detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y responder desde su experiencia, conocimiento, con claridad y veracidad, debido a que las respuestas consignadas, serán el fundamento para corroborar los objetivos de esta investigación.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Determinar que elementos típicos o atípicos se presentan en la actividad de los repartidores de delivery

1. Según su opinión: ¿Cómo se viene desarrollando la actividad de los repartidores de delivery de las plataformas digitales?

Es una actividad muy oportuna para generar trabajo por que se viene desarrollando de manera optima y de acuerdo a las demandas de los usuarios, es un servicio que se da por que los aplicativos así se puede dar respuestas a sus consumidores.

2. Según su opinión: ¿Existe la necesidad de regular la actividad de los repartidores de delivery de las plataformas digitales bajo una relación laboral asimilada? Explique su respuesta.

Si se debe dar este servicio bajo una forma de contrato laboral o régimen que se ajuste por que los trabajadores cumplen un horario establecido.

3. Según su opinión: ¿Cuáles son los elementos típicos o atípicos que se presentan en la actividad de los repartidores de delivery? Explique su respuesta.

Este tipo de trabajo se originan a través de las plataformas digitales, son nuevas formas de organización laboral, por el reparto a domicilio.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Conocer los factores que no permiten tener una relación laboral asimilada de la actividad de los repartidores de delivery por plataformas digitales.

4. Según su opinión: ¿En que consiste la relación laboral asimilada? Explique su respuesta.

Relación que un ciudadano o trabajador mantiene con la seguridad en cuenta a la protección de sus derechos de trabajador, cuando este no cuenta una vinculación formal con el empleador o empresa.

5. Según su opinión: ¿Qué características tiene el contrato de los repartidores con aplicativos de delivery? Explique su respuesta.

Una de las características se da por eventualidad ya que no se cumple las jornadas laborales completas sino se da las parciales.

6. Según su opinión: ¿Cuáles son los factores que no permiten tener una relación laboral asimilada de la actividad de los repartidores de delivery por plataformas digitales? Explique su respuesta.

No se permite tener una relación laboral por falta de formalidad de parte de los empresarios y la falta de cumplimiento del horario laboral que exige los sistemas de trabajo.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Analizar la legislación y jurisprudencia comparada a fin de determinar si en ellas se ha regulado esta actividad laboral.

Este objetivo se trabajó con una guía de análisis documental.

OBJETIVO ESPECÍFICO 4

Determinar los lineamientos para garantizar los derechos laborales de los repartidores de delivery de las plataformas digitales.

Preguntas:

7. Según su opinión ¿Existe relación jerárquica entre la empresa que maneja el aplicativo y la persona que hace el delivery? Explique su respuesta.

Los repartidores si están subordinados a los aplicativos y por lo tanto si existe un vínculo laboral.

8. Según su opinión ¿Cuáles serían las consecuencias si se regula la actividad de los repartidores de delivery de las plataformas digitales bajo una relación laboral asimilada? Explique su respuesta.

Si se regula la actividad de los repartidores de delivery las consecuencias sería que inmediatamente adquieren derechos y obligaciones de los trabajadores bajo un sistema laboral.

9. Según su opinión ¿Considera usted que se debería regular la actividad de los repartidores de delivery de las plataformas digitales? ¿Como debería ser esta regulación?

Desde luego que si se debe regular la actividad laboral de los repartidores de delivery. Para que también adquieran derechos laborales y todos sus derechos que regula el ministerio de trabajo en el país.



Susana Evelyn Patricia Silva Sotelo
ABOGADA
Reg. ICAC N° 2110

Firma del entrevistado:
DNI 46544767
Reg. ICAC 2110