



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”

INFORME N° 0144-2021-MTPE/2/14.1

PARA : **JUAN CARLOS GUTIÉRREZ AZABACHE**
Dirección General de Trabajo

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

REFERENCIA : Oficio N° 2566-2020-2021-CTSS/CR

FECHA : 7 de setiembre de 2021

Es grato dirigirme a usted, en relación al asunto del rubro y documento de la referencia, a fin de informar lo siguiente:

I. ANTEDECENTES

- 1.1. Mediante el documento de la referencia, la señora Congresista de la República Susel Ana María Paredes Piqué remite el Proyecto de Ley N° 018/2021-CR, Ley que reconoce beneficios laborales a los trabajadores que realizan el servicio de reparto, mensajería y movilidad por medio de plataformas digitales (en adelante, el proyecto de ley), solicitando que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo emita opinión en el marco de sus competencias.
- 1.2. Conforme a lo previsto en el literal c) del artículo 64 del Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado mediante Resolución Ministerial N° 308-2019-TR, la Dirección de Normativa de Trabajo cuenta con la función de emitir opinión técnica en materia de trabajo.
- 1.3. En atención a lo expuesto, procedemos a pronunciarnos sobre la propuesta legislativa en el marco de nuestras competencias.

II. BASE LEGAL

- 2.1. Constitución Política del Perú.
- 2.2. Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR (en adelante, LPCL).
- 2.3. Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2002-TR (en adelante, Decreto Legislativo N° 854).
- 2.4. Decreto Legislativo N° 688, Ley de Consolidación de Beneficios Sociales.



BICENTENARIO
PERÚ 2021

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: “<https://app.trabajo.gob.pe/sigdoc-ext>” e ingresando la siguiente clave: UQHUESP



- 2.5. Reglamento del TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, aprobado por Decreto Supremo N° 008-2002-TR (en adelante, Reglamento del Decreto Legislativo N° 854).
- 2.6. Resolución Ministerial N° 308-2019-TR, que aprueba el Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

III. DESCRIPCIÓN DE LA PROPUESTA

- 3.1. De acuerdo con el artículo 1 del proyecto de ley, este tiene por objeto reconocer beneficios laborales para las personas que realizan el servicio de reparto, mensajería y movilidad, a través de plataformas digitales que gestionan el servicio por medio de aplicativos móviles y que se registran como personas jurídicas en territorio nacional. Ello, según se indica el artículo 2 de la iniciativa legislativa, con la finalidad establecer la categoría de trabajador/a a todas las personas que realizan el servicio antes mencionado y que mantienen una relación de subordinación y dependencia a cambio de una retribución económica.
- 3.2. El artículo 3 del proyecto de ley precisa el ámbito de aplicación de la norma; en tanto que el artículo 4 establece las definiciones de “plataforma digital”, “aplicativo móvil”, “titular de la plataforma digital” y “el/la trabajador/ora de plataforma digital” para los efectos de la ley.
- 3.3. Por su parte, el artículo 5 señala que los trabajadores de plataforma digital que cumplan con la jornada laboral mínima están comprendidos en el régimen laboral de la actividad privada, con las particularidades del proyecto de ley.
- 3.4. El artículo 6 del proyecto de ley regula los siguientes aspectos:
 - a) La modalidad del contrato de trabajo de los trabajadores de plataforma digital.
 - b) La jornada máxima de trabajo de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales y periodos de descanso de treinta (30) minutos;
 - c) El pago por trabajo en sobretiempo (“tiempo extra”).
 - d) Jornadas de trabajo menores de cuatro (4) horas diarias o (20) horas semanales.
 - e) Jornada nocturna.
 - f) La reasignación o rechazo de tareas en horario nocturno o en un determinado lugar.
- 3.5. El artículo 7 del proyecto de ley establece los requisitos formales del contrato entre el titular de la plataforma digital y el trabajador.
- 3.6. El artículo 8 del proyecto de ley prevé el registro de los trabajadores de plataforma digital y la acreditación de los mismos ante las autoridades competentes.
- 3.7. El artículo 9 del proyecto de ley establece la contratación de seguro para los trabajadores de plataforma digital que cubra las contingencias de accidentes personales, invalidez temporal, invalidez total y permanente, responsabilidad civil por daños ante terceros, y muerte. Además, un seguro de daños, reparación y/o reposición para los implementos con los que disponen los trabajadores de plataforma digital.





- 3.8. El artículo 10 del proyecto de ley establece la obligatoriedad del seguro de salud para los trabajadores de plataforma digital.
- 3.9. El artículo 11 del proyecto de ley establece la obligación del titular de la plataforma digital de entregar a los trabajadores materiales de protección personal, incluidos los materiales de bioseguridad ante el COVID-19.
- 3.10. El artículo 12 del proyecto de ley establece obligaciones del titular de la plataforma digital para la protección del trabajador frente a actos de hostigamiento sexual y/o discriminación por parte de los clientes y/o consumidores.
- 3.11. El artículo 13 del proyecto de ley prohíbe cualquier acto de discriminación u hostilidad frente al ejercicio de la libertad de asociación de los trabajadores de plataforma digital, y dispone acciones de promoción por parte del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en coordinación con las autoridades regionales competentes.
- 3.12. El artículo 14 del proyecto de ley regula el deber de colaboración de los titulares de las plataformas digitales ante denuncias de agresiones y violencia por parte de los usuarios.
- 3.13. El artículo 15 del proyecto de ley prevé la obligación del titular de la plataforma digital de emitir, a solicitud del trabajador, una constancia de trabajo.
- 3.14. El artículo 16 del proyecto de ley establece la obligación de las plataformas digitales de respetar las normas de protección al consumidor, conforme a lo establecido en la Constitución y la Ley.
- 3.15. El artículo 17 del proyecto de ley recomienda a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL la elaboración de un protocolo para la fiscalización del trabajo realizado a través de plataformas digitales.

IV. ANÁLISIS

Sobre la naturaleza jurídica de los servicios de reparto, mensajería y transporte de personas

- 4.1. El proyecto de ley parte de considerar, de forma general, que entre la persona natural que presta servicios de reparto, mensajería o movilidad a través aplicativos móviles (prestador de servicios), y la persona natural o jurídica titular de la plataforma digital mediante la cual el prestador de servicios se conecta con los clientes o consumidores de tales servicios, existe una relación de trabajo.

De este modo, el proyecto de ley no contempla la posibilidad de que la prestación de servicios de reparto, mensajería o movilidad mediante plataformas digitales se realice a cambio de una retribución económica, pero en forma autónoma.

- 4.2. Ahora bien, de acuerdo con un reciente trabajo de investigación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), existen dos tipos de plataformas dedicadas a la prestación de servicios: las plataformas digitales de trabajo en línea, en las que el trabajo se terceriza mediante convocatorias abiertas a una audiencia geográficamente

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: “<https://app.trabajo.gob.pe/sigdoc-ext>” e ingresando la siguiente clave: UQHUESP





dispersa (una modalidad también conocida como *crowdwork*) y las plataformas basadas en la en aplicaciones (apps) móviles con geolocalización, en las que el trabajo se asigna a individuos situados en zonas geográficas específicas¹.

- 4.3. En el segundo tipo de plataformas, el trabajo debe llevarse a cabo en persona y en el lugar donde se requiere, donde la mayoría de servicios o tareas se asignan a individuos concretos (por ejemplo, transporte, entregas y servicios para el hogar) y en menor medida, a un grupo de personas (por ejemplo, la realización de microtareas locales)². En estos modelos de negocio, las empresas operan una plataforma digital (páginas web, apps, etc.) donde los clientes pueden localizar a una persona que realice una determinada tarea o servicio. La tarea o servicio demandado se asigna a un grupo de personas o una persona individual, sea mediante convocatorias abiertas en la web o a través de aplicaciones de software (apps).
- 4.4. Si bien las personas a quienes se asignan estas tareas pueden actuar formalmente como prestadores de servicios autónomos o independientes (*locadores de servicios*), sin que se reconozca por lo tanto la existencia de una relación de trabajo entre aquellas y las empresas que operan la respectiva plataforma digital, **el problema de fondo consiste en determinar si nos encontramos ante auténticas prestaciones de servicios autónomos o independientes, o si, por el contrario, se verifica la presencia de los elementos configuradores de un contrato de trabajo, esto es, el carácter personal de los servicios, la subordinación y la remuneración.**
- 4.5. Repárese que la solución al problema planteado (la naturaleza jurídica de los servicios por medio de plataformas digitales) tiene dos posibles respuestas, pues mientras algunas relaciones entre las empresas que operan plataformas digitales y las personas que prestan servicios a través de ellas pueden no calificar como laborales, al tratarse de auténticos servicios autónomos o independientes; pueden darse también casos en los que se configuren relaciones de trabajo subordinado o dependiente.

Dicho de otra manera, el trabajo en plataformas digitales puede ser trabajo independiente o autónomo, o puede prestarse de manera subordinada o dependiente, y, por lo tanto, encontrarse bajo el amparo del ordenamiento jurídico-laboral.

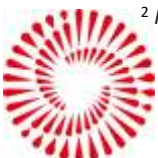
- 4.6. En ese sentido, consideramos que el legislador debiera tener en cuenta que la realidad que busca regular puede tener varias aristas, de modo que pueden darse casos en los que se configure una relación laboral entre las personas naturales que prestan servicios de reparto, mensajería o movilidad mediante plataformas digitales y las empresas titulares de dichas plataformas, así como también es posible que algunas relaciones entre aquellos no califiquen como laborales, al tratarse de una prestación de servicios independiente o autónoma.

¹ Berg, J., Furrer, M., Harmon, E., Rani, U., Silberman, M. (2019). "Las plataformas digitales y el trabajo del futuro Como fomentar el trabajo decente en el mundo digital". Ginebra. Organización Internacional del Trabajo. p. IV.

Recuperado a partir de: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_684183/lang-es/index.htm

² *Ibíd*, p. 4.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: "https://app.trabajo.gob.pe/sigdoc-ext" e ingresando la siguiente clave: UQHUESP





- 4.7. Al respecto, el factor fundamental para determinar la existencia de una relación laboral entre la empresa que opera la plataforma digital y la persona que presta servicios a través de ella, es la presencia de subordinación jurídica.
- 4.8. A tal efecto, debemos tener en cuenta que la noción de subordinación prevista en el artículo 9 de la LPCL³ es lo suficientemente amplia como para abarcar la eventual existencia de una relación laboral en las prestaciones de servicios personales mediante plataformas digitales de reparto, mensajería o movilidad.

Concretamente, no encontramos ninguna incompatibilidad entre lo señalado en el artículo 9 de la LPCL y el hecho de que se empleen tecnologías digitales para organizar y dirigir la prestación de servicios. Si existe un poder de dirección de la empresa que desarrolla y gestiona un sitio web o aplicación de software (app) hacia la persona que presta servicios personales a través de dicha plataforma digital, estaremos entonces –en aplicación de la citada norma legal– ante una relación laboral.

- 4.9. En resumen, para regular adecuadamente un hecho (en este caso, la prestación de servicios de reparto, mensajería o movilidad por medio de plataformas digitales), se requiere conocer todos los detalles del mismo. Si el hecho, en virtud de su complejidad, arroja distintas configuraciones (trabajo subordinado o trabajo autónomo), no correspondería establecer sin atisbos la naturaleza laboral de los servicios de reparto, mensajería o movilidad.

En ese sentido, consideramos adecuado desarrollar una regulación que, teniendo en cuenta la amplitud de la noción legal de subordinación contenida en el artículo 9 de la LPCL, señale expresamente que, en virtud de lo establecido en el primer párrafo del artículo 4 de esa misma norma⁴, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado en las prestaciones personales de servicios y retribuidos, consistentes en el reparto o distribución de productos de consumo o mercancías, o en el transporte de personas y/o mercancías, mediante plataformas digitales a través de las cuales se ejercen también, de forma directa o indirecta, las facultades empresariales que forman parte del contenido del poder de dirección (*facultad reglamentaria y de organización, facultad de control, facultad disciplinaria, ius variandi*).

- 4.10. Adicionalmente, la iniciativa legislativa podría enfocarse en establecer criterios que permitan identificar como "laboral" una concreta prestación de servicios, es decir, criterios que permitan definir en cada caso la existencia o no de una relación laboral en los servicios de reparto, mensajería o transporte por medio de plataformas digitales.

³ **Artículo 9.-** Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador.

El empleador está facultado para introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de las labores, dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo.

⁴ **Artículo 4.-** En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. (...).

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: "https://app.trabajo.gob.pe/sigdoc-ext" e ingresando la siguiente clave: UQHUESP





4.11. A tal efecto, conviene tener presente los indicios de laboralidad desarrollados por la jurisprudencia constitucional:

"Pues bien, para determinar si existió una relación de trabajo encubierta entre las partes mediante un contrato civil, este Tribunal debe evaluar si en los hechos se presentó, en forma alternativa y no concurrente, alguno de los siguientes rasgos de laboralidad: a) control sobre la prestación o la forma en que esta se ejecuta; b) integración de la demandante en la estructura organizacional de la emplazada; c) prestación ejecutada dentro de un horario determinado; d) prestación de cierta duración y continuidad; e) suministro de herramientas y materiales a la demandante para la prestación del servicio; f) pago de remuneración a la demandante; y, g) reconocimiento de derechos laborales, tales como las vacaciones anuales, las gratificaciones y los descuentos para los sistemas de pensiones de salud".⁵

Resulta relevante también el catálogo de indicios contemplado en el párrafo 13 de la Recomendación 198 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre relación de trabajo (2006):

"Los Miembros deberían considerar la posibilidad de definir en su legislación, o por otros medios, indicios específicos que permitan determinar la existencia de una relación de trabajo. Entre esos indicios podrían figurar los siguientes:

(a) el hecho de que el trabajo: se realiza según las instrucciones y bajo el control de otra persona; que el mismo implica la integración del trabajador en la organización de la empresa; que es efectuado única o principalmente en beneficio de otra persona; que debe ser ejecutado personalmente por el trabajador, dentro de un horario determinado, o en el lugar indicado o aceptado por quien solicita el trabajo; que el trabajo es de cierta duración y tiene cierta continuidad, o requiere la disponibilidad del trabajador, que implica el suministro de herramientas, materiales y maquinarias por parte de la persona que requiere el trabajo, y

(b) el hecho de que se paga una remuneración periódica al trabajador; de que dicha remuneración constituye la única o la principal fuente de ingresos del trabajador; de que incluye pagos en especie tales como alimentación, vivienda, transporte, u otros; de que se reconocen derechos como el descanso semanal y las vacaciones anuales; de que la parte que solicita el trabajo paga los viajes que ha de emprender el trabajador para ejecutar su trabajo; el hecho de que no existen riesgos financieros para el trabajador".

4.12. Repárese, sin embargo, en que muchos de los indicios señalados anteriormente corresponden a manifestaciones de subordinación propias de los modelos productivos tradicionales, que hoy en día no se encuentran presentes, al menos no de forma explícita, en las empresas que operan plataformas digitales. De allí que, además de los *rasgos típicos de la subordinación*, algunos autores recientes han desarrollado nuevos indicios de laboralidad adaptados a los modelos de negocio sustentados en el uso intensivo de las tecnologías digitales⁶.

⁵ Sentencia recaída en el expediente N° 3917-2012-PA/TC, fundamento 24.

⁶ Al respecto véase: Todolí Signes, Adrián (2017). Nuevos indicios de laboralidad en la economía de plataformas virtuales (*Gig economy*). PAPELES de Relaciones Ecosociales y Cambio Global N° 140 (18), 95-103.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: "https://app.trabajo.gob.pe/sigdoc-ext" e ingresando la siguiente clave: UQHUESP





4.13. A partir de estos indicios, podrían analizarse las características del trabajo en los servicios de reparto o distribución de bienes, transporte de personas y/o mercancías, para determinar si de ellas se deducen o no los rasgos de dependencia o subordinación que son característicos de un contrato de trabajo. En tal sentido, por ejemplo, podrían evaluarse los siguientes aspectos:

- a) ¿El repartidor/conductor puede seleccionar a los clientes o personas a quienes se va a prestar el servicio?, ¿puede el repartidor/conductor decidir si presta o no el servicio?, ¿esta decisión está sujeta a límites o importa alguna consecuencia para el prestador del servicio (por ejemplo, para futuras asignaciones de pedidos o viajes)?
- b) ¿Quién decide los días y horarios de servicio del repartidor/conductor? ¿Existe una cantidad mínima de días u horas que deben cumplirse en la plataforma digital?
- c) ¿Existen zonas o lugares de reparto o trabajo fijados previamente o estos son elegidos libremente por el repartidor/conductor?
- d) ¿El titular de la plataforma digital controla, de manera directa o indirecta (incluyendo el control por medios digitales), la forma en que se ejecuta el servicio? ¿existen pautas o criterios que el repartidor/conductor debe seguir para la prestación del servicio?
- e) ¿Cómo se determinan los precios o tarifas que se cobran por el servicio? ¿El repartidor/conductor participa de la fijación de los precios o tarifas por el servicio? ¿El titular de la plataforma digital puede modificar los precios o tarifas establecidos?
- f) ¿Existe una evaluación del trabajo del repartidor/conductor (incluyendo una evaluación por medios digitales)?, ¿esta evaluación tiene efectos para futuras asignaciones de pedidos o viajes?; asimismo, ¿puede la plataforma digital, basándose en esta evaluación, suspender, desvincular o “desconectar” al repartidor?
- g) ¿Quién es el propietario de la información sobre el negocio (datos de los clientes, sus intereses o preferencias de consumo, las tarifas que se cobran por el servicio, entre otros)?
- h) ¿Existen causales para la separación o desvinculación, temporal o definitiva, de un repartidor/conductor de la plataforma digital?
- i) ¿El repartidor/conductor tiene un deber de exclusividad o puede, en cambio, utilizar dos o más plataformas digitales?
- j) ¿Es posible la cesión o el “alquiler” de una cuenta afiliada a la plataforma digital?
- k) ¿El repartidor/conductor debe usar marcas o distintivos de los de la plataforma digital?; asimismo, ¿las condiciones de los repartidores (referidas, por ejemplo, a profesionalismo o seguridad) son parte de la publicidad de los servicios de la plataforma digital?

4.14. Esta regulación, qué duda cabe, tampoco debería descartar la existencia de prestaciones de servicios autónomos o independientes, ante lo cual el legislador debiera analizar la posibilidad de establecer condiciones mínimas de empleo de los trabajadores

Recuperado a partir de: https://www.fuhem.es/papeles_articulo/nuevos-indicios-de-laboralidad-en-la-economia-de-plataformas-virtuales-gig-economy/





independientes que prestan servicios de reparto, mensajería o transporte de personas, en salvaguarda de sus derechos fundamentales, por ejemplo, en materia de seguridad y salud de las personas, ingreso mínimo, limitación del tiempo de servicios y libertad de asociación.

Al respecto, cabe mencionar que la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo de la OIT en su informe “Trabajar para un futuro prometedor”, elaborado en el año 2019, recomienda el establecimiento de una “Garantía Laboral Universal”, a fin de que “todos los trabajadores, independientemente de su modalidad contractual o de su situación laboral, gocen de una protección adecuada que les garantice condiciones de trabajo humanas para todos”. Respecto al contenido de esta “Garantía Laboral Universal”, la Comisión indica que esta habría de comprender:

“a) derechos fundamentales de los trabajadores: libertad sindical y reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva y del derecho a no ser sometido a trabajo forzoso, trabajo infantil o discriminación; y

b) un conjunto de condiciones de trabajo básicas: i) «un salario vital adecuado»; ii) limitación de las horas de trabajo; y iii) mayor seguridad e higiene en los lugares de trabajo”⁷.

- 4.15. Sin perjuicio de lo señalado anteriormente, estimamos pertinente referirnos a algunas de las disposiciones específicas que se plantean en la iniciativa legislativa, y que, según ha sido expuesto *supra*, serían de aplicación en los casos en que se configure una relación de naturaleza laboral.

Sobre el régimen laboral de los trabajadores de plataforma digital

- 4.16. Partiendo de considerar la existencia de una relación laboral entre la persona natural que presta servicios de reparto, mensajería o transporte de personas a través aplicativos móviles (prestador de servicios), y la persona natural o jurídica titular de la plataforma digital mediante la cual el prestador de servicios se conecta con los clientes o consumidores de dichos servicios, el artículo 5 del proyecto de ley plantea establecer que las/los trabajadoras/es de plataforma digital “que cumplan con la jornada laboral mínima mencionada se encuentran comprendidos en el régimen laboral de la actividad privada, correspondiéndoles además las particularidades de la presente ley”.

Al respecto, entendemos que la propuesta tiene por propósito, para efectos de regular las relaciones laborales en los servicios de plataforma digital, remitir a las disposiciones del régimen laboral general de la actividad privada, sin perjuicio de las normas especiales previstas en la propia iniciativa legislativa.

Sin embargo, observamos que la fórmula empleada no resulta adecuada, por cuanto condiciona la aplicación de la normativa laboral general al cumplimiento de una

⁷ Organización Internacional Del Trabajo (2019). *Trabajar para un futuro más prometedor – Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo*. Ginebra: OIT, pp. 39-40. Disponible en:

https://www.oitcenterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/Informe_ComisionFuturoTrabajo.pdf

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: “<https://app.trabajo.gob.pe/sigdoc-ext>” e ingresando la siguiente clave: UQHUESP





“jornada laboral mínima”, pese a que -conforme se desprende del artículo 4 *in fine* de la LPCL- la contratación de trabajadores con jornada a tiempo parcial se regula por las normas del régimen general (el citado artículo 4 de la LPCL y los artículos 11, 12 y 13 de su Reglamento).

Sobre la modalidad del contrato de los trabajadores de plataforma digital

- 4.17. El artículo 6 del proyecto de ley establece que los trabajadores de plataforma digital “se encuentran vinculados mediante una relación de carácter intermitente de trabajo, de plazo indeterminado y de naturaleza discontinua, los cuales se registran, controlan y verifican a través de los procedimientos establecido por la plataforma digital y desde la cuenta administrativa por las/los trabajadoras/es”.

De este modo, se observa que la iniciativa legislativa plantea definir dos aspectos del contrato de trabajo de los trabajadores de plataforma digital: el primero, la duración indeterminada del contrato de trabajo, y el segundo, el carácter intermitente de dicho contrato.

- 4.18. Sobre el primer punto, encontramos que la duración indeterminada del contrato de trabajo se sustenta en la naturaleza permanente de las actividades de reparto, mensajería o movilidad que se ejecutan mediante plataformas digitales; existiendo en nuestro ordenamiento jurídico una clara preferencia por la contratación laboral por tiempo indefinido. Ello, claro está, no enerva la posibilidad de que, cuando exista una causa objetiva para ello, puedan celebrarse contratos de trabajo sujetos a modalidad a fin de atender necesidades empresariales de índole transitorio o accidental. Piénsese, por ejemplo, en el contrato por necesidades de mercado⁸ o en el contrato de suplencia⁹ previstos en los artículos 58 y 61, respectivamente, de la LPCL.
- 4.19. De otro lado, en lo que se refiere al carácter intermitente del contrato de los trabajadores de plataforma digital, encontramos que el mismo se sustenta en la naturaleza discontinua de las actividades de reparto, mensajería o movilidad que se ejecutan mediante plataformas digitales.

Sobre la jornada de trabajo y el trabajo en sobretiempo de los trabajadores de plataforma digital

- 4.20. El segundo párrafo del artículo 6 del proyecto de ley plantea que los trabajadores de plataformas digitales gocen de periodos de descanso de treinta (30) minutos; sin embargo, no precisa la oportunidad de tales descansos, esto es, si han de gozarse al término de cada tarea o luego de un determinado lapso de prestación de servicios, ni si los mismos tendrían carácter remunerado, en cuyo caso debería precisarse también la forma para el cálculo del pago de la remuneración en estos casos.

⁸ De acuerdo con el artículo 58 de la LPCL, el contrato por necesidades del mercado se celebra con el objeto de atender incrementos coyunturales en la producción de bienes o servicios, originados por variaciones sustanciales de la demanda en el mercado.

⁹ El contrato de suplencia, según lo establece el artículo 61 de la LPCL, se celebra con el objeto de sustituir temporalmente a un trabajador estable de la empresa, cuyo vínculo laboral se encuentra suspendido.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: “<https://app.trabajo.gob.pe/sigdoc-ext>” e ingresando la siguiente clave: UQHUESP





- 4.21. Por su parte, el tercer párrafo del artículo 6 del proyecto de ley establece que toda labor que supere la jornada máxima de ocho (8) horas diarias o (48) horas semanales se remunera como trabajo en sobretiempo.

Al respecto, debe tenerse en cuenta que, de conformidad con el artículo 10 del Decreto Legislativo N° 854, desarrollado por el artículo 20 de su Reglamento, se considera trabajo en sobretiempo a aquel que excede a la jornada ordinaria diaria o semanal vigente en el centro de trabajo, aun cuando se trate de una jornada reducida.

- 4.22. El artículo 6, en su último párrafo, plantea que la reasignación o rechazo de tareas en horario nocturno o en un determinado lugar no afecte la “valoración” ni el status laboral del trabajador.

Al respecto, si bien con esta disposición se busca que el trabajador que presta servicios de reparto, mensajería o movilidad no se vea obligado a realizar dichas tareas en circunstancias que impliquen un riesgo para su seguridad e integridad personales, consideramos pertinente que la fórmula empleada por el legislador se acote a dichas circunstancias, a fin de que no se desvirtúe el poder de dirección del empleador.

Sobre los requisitos formales del contrato de trabajo y la emisión de constancia de trabajo

- 4.23. El artículo 7 del proyecto de ley establece la obligación recíproca de consignar determinada información en el contrato de trabajo celebrado entre el titular de la plataforma digital y el trabajador/a (fecha de inicio del contrato, datos del trabajador/ora y de la plataforma digital, tipo de contrato y obligaciones entre las partes, remuneración, plazo de vigencia, duración de la jornada laboral, causales de resolución del contrato y lugar de trabajo).

Al respecto, si bien consideramos que la propuesta recoge los datos generales y las condiciones principales de la relación laboral, debe precisarse el requisito de que los contratos de trabajo consten necesariamente por escrito.

- 4.24. Con respecto a la obligación del titular de la plataforma digital de emitir, a solicitud del trabajador, constancias de trabajo que acrediten su experiencia y tiempo de servicios, debe repararse en que la tercera disposición complementaria de la LPCL prevé ya el derecho del trabajador a recibir, dentro de las cuarenta y ocho (48) horas de extinguido el vínculo laboral, un certificado en el que se indique, entre otros aspectos, su tiempo de servicios y la naturaleza de las labores desempeñadas.

En tal sentido, el proyecto de ley debiera precisar si la obligación prevista en el artículo 15 es adicional a la ya establecida en la normativa laboral general.

Sobre la contratación de seguros

- 4.25. El artículo 9 del proyecto de ley establece la obligación del titular de la plataforma digital de contratar un seguro a favor de los trabajadores, que cubra las siguientes contingencias:





- a) Accidentes personales;
- b) Invalidez temporal;
- c) Invalidez total y permanente;
- d) Responsabilidad civil por daños ante terceros;
- e) Muerte;
- f) Daños, reparación y/o reposición para los implementos con los que disponen los trabajadores de plataforma digital.

4.26. Al respecto, debe tenerse en cuenta que el Decreto Legislativo N° 688, Ley de Consolidación de Beneficios Sociales -aplicable en caso exista una relación laboral-, establece ya la obligación del empleador de contratar un seguro de vida a favor de los trabajadores, a partir del inicio de la prestación de servicios; independientemente de la actividad económica o tamaño de la empresa.

De acuerdo con las disposiciones del Decreto Legislativo N° 688, se trata de un seguro de vida grupal o colectivo, que contempla beneficios económicos en caso de fallecimiento natural del trabajador (16 remuneraciones a sus beneficiarios), fallecimiento del trabajador a causa de un accidente (32 remuneraciones a sus beneficiarios), e invalidez total o permanente del trabajador originada por accidente (32 remuneraciones al trabajador o, por impedimento de él, a su cónyuge, curador o apoderado especial).

Por tanto, la iniciativa legislativa debiera tener en cuenta las normas vigentes sobre el seguro de vida previsto en el Decreto Legislativo N° 688 y, de ser el caso, reconducir la regulación a dichas disposiciones.

4.27. En cuanto al seguro de responsabilidad civil frente a terceros, entendemos que este buscaría proteger a la plataforma digital, ante cualquier reclamo de un tercero por los daños personales y materiales que el trabajador de la plataforma pudiera ocasionarle.

En tal sentido, corresponde que este extremo sea analizado desde la perspectiva de la protección al consumidor.

4.28. En cuanto al seguro por daños, reparación y/o reposición para los implementos con los que disponen los trabajadores de plataforma digital, entendemos que con ello se buscaría proteger al trabajador de la plataforma digital que aporta su propio vehículo (automóvil, motocicleta, bicicleta), en caso de accidente de tránsito, daño, robo o hurto.

Al respecto, debe tenerse en cuenta que una de las características de los contratos de trabajo es el elemento de ajenidad, el cual significa que los trabajadores dependientes prestan sus servicios “*por cuenta ajena*”, por lo que el empleador es quien se atribuye los resultados o frutos del trabajo realizado y es quien asume los costos y riesgos del proceso productivo. Esta cualidad de las relaciones laborales implica que al trabajador le es ajeno el riesgo de la empresa. Sobre esta última, y no sobre el trabajador, recae el resultado económico favorable, menos favorable o adverso¹⁰.

¹⁰ Alonso Olea, Manuel y Casas Bahamonde, María Emilia (1991). Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. 12 ed. Madrid, p. 36.





De esta manera, como anotan Bayón Chacón y Pérez Botija, *“esa irrelevancia del riesgo en la producción para el trabajo, ese no afectarle directamente e inmediatamente, precios, averías, posibilidades de venta ni resultado, constituye el elemento diferenciador de las relaciones básicamente laborales (...)”*¹¹.

En ese contexto, dado que no resulta posible trasladar sobre los trabajadores los riesgos y contingencias de la actividad empresarial, consideramos adecuado que, en aquellos casos en los que se configure una relación laboral, y considerando que los trabajadores dependientes que prestan servicio de reparto, mensajería o transporte mediante plataformas digitales podrían utilizar sus propios vehículos, estimamos importante que se contemple un seguro a cargo del empleador, que permita cubrir los gastos de reparación o reposición de dichas herramientas de trabajo en caso de producirse algún daño o la pérdida total del vehículo, limitando razonablemente dicha cobertura a lo que ocurra durante la prestación de servicios.

- 4.29. Finalmente, en lo que respecta al seguro de atención de salud y el seguro de accidentes personales, ambos a cargo del empleador, por tratarse de prestaciones de seguridad social, corresponde que la Dirección de Seguridad Social y Migración Laboral emita opinión, en el marco de sus competencias.

Otras disposiciones del proyecto de ley

- 4.30. El proyecto de ley contiene otras disposiciones que versan sobre temas que no son competencia de esta Dirección.

Así, corresponde que la Dirección de Seguridad Social y Migración Laboral de la Dirección General de Trabajo emita opinión sobre el artículo 10 del proyecto de ley, por tratarse de materias de su competencia.

Por otro lado, corresponde que la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo emita opinión sobre los artículos 11, 12 y 13 del proyecto de ley, por tratarse de materias de su competencia.

Finalmente, corresponde que la Dirección General de Políticas para la Promoción de la Formalización Laboral e Inspección del Trabajo emita opinión sobre el artículo 17 del proyecto de ley, por versar sobre materias de su competencia.

V. CONCLUSIONES

- 5.1. En atención a las observaciones expuestas en el presente informe, consideramos que el Proyecto de Ley N° 018/2021-CR, Ley que reconoce beneficios laborales a los trabajadores que realizan el servicio de reparto, mensajería y movilidad por medio de plataformas digitales, es viable con observaciones.

¹¹ Bayón Chacón, Gaspar, y Pérez Botija, Eugenio (1964). Manual de Derecho del Trabajo. Marcial Pons, Madrid, p. 15.





- 5.2. Al respecto, consideramos que el legislador debiera tener en cuenta que el trabajo de reparto, mensajería o transporte de personas a través aplicativos móviles es una realidad que puede tener varias aristas, de modo que pueden darse casos en los que se configure una relación laboral entre las personas naturales que prestan servicios mediante plataformas digitales y las empresas titulares de dichas plataformas, así como también es posible que algunas relaciones entre aquellos no califiquen como laborales, al tratarse de una auténtica prestación de servicios independientes o autónomos.
- 5.3. En ese sentido, consideramos adecuado desarrollar una regulación que, teniendo en cuenta la amplitud de la noción legal de subordinación contenida en el artículo 9 de la LPCL, señale expresamente que, en virtud de lo establecido en el primer párrafo del artículo 4 de esa misma norma, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado en las prestaciones personales de servicios y retribuidos, consistentes en el reparto o distribución de productos de consumo o mercancías, o en el transporte de personas y/o mercancías, mediante plataformas digitales a través de las cuales se ejercen también, de forma directa o indirecta, las facultades empresariales que forman parte del contenido del poder de dirección del empleador. Adicionalmente, la iniciativa legislativa podría enfocarse en establecer criterios que permitan definir en cada caso la existencia o no de una relación laboral en los servicios de reparto, mensajería o transporte por medio de plataformas digitales.
- 5.4. Esta regulación tampoco debería descartar la existencia de prestaciones de servicios auténticamente autónomos o independientes, ante lo cual el legislador debiera analizar la posibilidad de establecer condiciones mínimas de empleo de los trabajadores independientes que prestan servicios de reparto, mensajería o transporte de personas, en salvaguarda de sus derechos fundamentales; por ejemplo, en materia de seguridad y salud de las personas, ingreso mínimo, limitación del tiempo de servicios y libertad de asociación.
- 5.5. En el presente informe se desarrollan también algunas observaciones a otras disposiciones específicas que se plantean en la iniciativa legislativa, y que, según ha sido expuesto supra, serían de aplicación en los casos en que se configure una relación de naturaleza laboral. Así, planteamos observaciones de fondo a las medidas propuestas en el artículo 5 (régimen laboral de los trabajadores de plataforma digital), en el artículo 6 (jornada de trabajo y el trabajo en sobretiempo de los trabajadores de plataforma digital), en el artículo 7 (requisitos formales del contrato de trabajo), en el artículo 9 (contratación de seguros) y en el artículo 15 (emisión de constancia de trabajo) del proyecto de ley.
- 5.6. Por otro lado, correspondería que la Dirección de Seguridad Social y Migración Laboral de la Dirección General de Trabajo emita opinión sobre el artículo 10 del proyecto de ley. Asimismo, correspondería que, en el marco de sus respectivas competencias la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo emita opinión sobre los artículos 11, 12 y 13 del proyecto de ley, y la Dirección General de Políticas para la Promoción de la Formalización Laboral e Inspección del Trabajo emita opinión sobre el artículo 17 del proyecto de ley.





PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

*“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”*

VI. RECOMENDACIÓN

Sugerimos que el proyecto de ley sea puesto a consideración de la Dirección de Seguridad Social y Migración Laboral, así como de la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo y de la Dirección General de Políticas para la Promoción de la Formalización Laboral e Inspección del Trabajo, para que emitan opinión en el marco de sus respectivas competencias.

Atentamente,

Renato Sarzo Tamayo
Director de Normativa de Trabajo

,

H.R E-072416-2021



BICENTENARIO
PERÚ 2021

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: “<https://app.trabajo.gob.pe/sigdoc-ext>” e ingresando la siguiente clave: UQHUESP

www.gob.pe/mtpe

Av. Salaverry N° 655
Jesús María