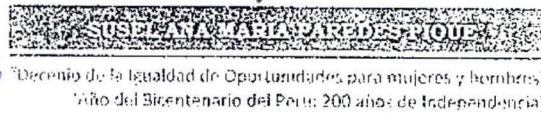




PERU  
CONGRESO  
REPÚBLICA



Proyecto de Ley N° 018-2021-CA



## PROYECTO DE LEY

### LEY QUE RECONOCE BENEFICIOS LABORALES A LOS TRABAJADORES QUE REALIZAN EL SERVICIO DE REPARTO, MENSAJERÍA Y MOVILIDAD POR MEDIO DE PLATAFORMAS DIGITALES

La Congresista de la República **SUSEL PAREDES PIQUÉ**, integrante del **Grupo Parlamentario Somos Perú-Partido Morado**, en ejercicio del derecho de iniciativa legislativa que les confiere el artículo 107° de la Constitución Política del Perú y de conformidad con lo establecido en los artículos 75° y 76° del Reglamento del Congreso de la República, presenta la siguiente iniciativa legislativa:

El Congreso de la República;

Ha dado la Ley siguiente:

### LEY QUE RECONOCE BENEFICIOS LABORALES A LOS TRABAJADORES QUE REALIZAN EL SERVICIO DE REPARTO, MENSAJERÍA Y MOVILIDAD POR MEDIO DE PLATAFORMAS DIGITALES

#### Artículo 1°.- Objeto de la ley

El objeto de la ley es 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.

#### Artículo 2°.- Finalidad de la ley

La presente ley tiene por finalidad establecer la categoría de trabajador/ora a todas las personas que realizan el servicio descrito en el artículo 1° y que mantienen una relación de subordinación y dependencia a cambio de una retribución económica.

#### Artículo 3°.- Ámbito de aplicación

La presente ley es aplicable y de obligatorio cumplimiento para todas las plataformas digitales que ofrecen el servicio de reparto, mensajería y movilidad a través aplicativos tecnológicos móviles, en todo el territorio nacional.

#### Artículo 4°.- Definiciones

Para efectos de la presente ley, se entiende por:

- **Plataforma digital:** soporte digital que organiza, controla y ofrece al mercado, por medio de algoritmos, la realización de tareas y microtareas. Estas tareas suelen llevarse a cabo a nivel local y están orientadas a la realización de determinados servicios, como el transporte, mensajería o reparto. Generando la conexión entre los/as trabajadores de servicios de plataformas digitales con los/as clientes/as y/o consumidores/as, pero que a la vez exige que este soporte permita a el/la titular de la plataforma digital administrar, organizar, controlar y supervisar la debida ejecución y desarrollo de los servicios ofrecidos.
- **Aplicativo móvil:** programa informático elaborado y diseñado para facilitar la interacción entre el usuario y una determinada plataforma digital a fin de solicitar o realizar algún tipo de tarea.
- **Titular de la plataforma digital:** es toda persona natural o jurídica que ofrece servicios al mercado a través de un soporte digital que le permite conectar a los/as trabajadores/as de plataformas digitales con los/as clientes/as y/o consumidores/as que demandan los servicios ofrecidos a través de la plataforma digital, a la vez que permite a el/la titular de la plataforma digital administrar, organizar, controlar y supervisar la debida ejecución y desarrollo de los servicios ofrecidos.
- **El/la trabajador/ora de plataforma digital:** es toda persona natural mayor de edad que ejecuta un servicio por cuenta ajena y de manera subordinada a través de una plataforma digital y con una jornada laboral no menor a 4 horas diarias o 20 horas semanales a cambio de una contraprestación económica y expresado en la celebración de un contrato de trabajo. Constituye un elemento esencial de este tipo de prestación la conexión digital que se establece entre el/la trabajador/ora del servicio con el/la titular de la plataforma digital, a través de la cual accede al soporte digital de la plataforma y le permite conectarse con los/as clientes/as y/o consumidores/as que demandan los servicios ofrecidos por la plataforma digital.

#### Artículo 5°. – Régimen laboral

Las/los trabajadoras/ores a los que se refiere el artículo 2° de la presente ley 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.

#### Artículo 6°. – Jornada laboral, horario de trabajo, tiempo extra y jornada nocturna

Las/los trabajadoras/ores a los que se refiere el artículo 2° de la presente ley 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 establecidos por la plataforma digital y desde la cuenta administrada por las/los trabajadoras/ores.

La jornada laboral no puede exceder las 8 horas diarias o 48 horas semanales, de manera que las/los trabajadoras/ores tengan jornadas de descanso de 30 minutos.

Toda labor que supere el límite de horas máximo será contemplado como tiempo extra y será remunerado como tal.



Las/los trabajadoras/ores que laboren menos de 4 horas diarias o 20 horas semanales estarán sujetos a lo establecido en el artículo 4° del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral vía el Decreto Supremo N° 003-97-TR y normas adyacentes.

Para las/los trabajadoras/ores con horarios que involucren una jornada nocturna, se le serán aplicables los previsto en el Decreto Supremo N° 007-2002-TR, el Texto Único Ordenado del DL N° 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en sobre tiempo, modificado por la Ley N° 27671 y normas adyacentes.

La reasignación o rechazo del cumplimiento de una tarea en horario nocturno o en un determinado lugar, no afectará la valoración ni el estatus laboral de las/los trabajadoras/ores de plataformas digitales que realizan el servicio de reparto, mensajería y movilidad.

#### **Artículo 7°.- Contrato de trabajo**

La celebración de un contrato entre el titular de la plataforma digital y el trabajador/ora, establece la obligación recíproca de consignar la siguiente información:

- Fecha de inicio del contrato.
- Datos del trabajador/ora y de la plataforma digital.
- Tipo de contrato que se celebra y obligaciones entre las partes.
- Remuneración: se fijará teniendo en cuenta las tarifas ofrecidas por las plataformas en base a parámetros de kilometraje, tiempo de espera, precio base y bono.
- Plazo de vigencia.
- Duración de la jornada laboral.
- Causales de resolución de contrato.
- Lugar de trabajo.

El/la titular de la plataforma digital está obligado/a de enviar vía correo electrónico, dentro de los 3 días hábiles un ejemplar del contrato en mención.

#### **Artículo 8.- Registro y acreditación de las/los trabajadoras/ores**

El/la titular de la plataforma digital tiene la obligación de contar con un registro vigente de las/los trabajadoras/ores de plataformas digitales que realizan el servicio de reparto, mensajería y movilidad, consignando adecuadamente sus datos de identificación, permitiendo la accesibilidad de los mismos a la Autoridad del Trabajo, sus instancias de fiscalización e inspección laboral, así como a las autoridades policiales y judiciales si lo solicitan y ameritan.

#### **Artículo 9.- Contratación de seguro para las/los trabajadores/oras de plataformas digitales**

El/la titular de la plataforma digital debe contratar a favor de los/as trabajadores/as de como mínimo, los seguros que cubran las siguientes contingencias:

- a) accidentes personales;
- b) invalidez temporal;

- c) invalidez total y permanente;
- d) responsabilidad civil por daños ante terceros; y
- e) muerte.

El costo de la contratación de los seguros antes indicados es asumido íntegramente por el/la titular de la plataforma digital y no puede ser trasladado al/la trabajador/a de los servicios.

La cobertura del seguro contra accidentes personales debe incluir todo tipo de accidente que pueda ocurrir durante el íntegro de la actividad desplegada, desde que el/la trabajador/a que realiza el servicio de reparto, mensajería y movilidad vía plataforma digital acepta el pedido, se traslada hacia el punto de recojo, sale hacia el punto de entrega y hasta que finalice la tarea asignada.

La obligación de contratar los seguros indicados en el presente artículo es independiente de otros seguros que, de manera facultativa, adquiera o haya adquirido el/la trabajador/ora de la plataforma digital por las mismas contingencias.

Los/las trabajadores/oras de las plataformas digitales que realizan el servicio de reparto, mensajería y movilidad deberán contar con los beneficios de ley contemplados en su modalidad de contrato que garanticen el desarrollo óptimo de su jornada laboral.

Asimismo, las plataformas digitales que brindan el servicio de reparto, mensajería y movilidad deberán disponer de un seguro de daños, reparación y/o reposición para los implementos con los que disponen los/as trabajadores/oras dichas actividades.

#### **Artículo 10.- Seguro de salud**

A efectos de estar activo en la plataforma digital, los/las trabajadores/oras de las plataformas digitales que realizan el servicio de reparto, mensajería y movilidad deben contar con un seguro de salud.

El/la titular de la plataforma digital tiene la responsabilidad de verificar que el/la trabajador/a de servicios cuenta con dicho seguro de salud vigente.

#### **Artículo 11.- Materiales de protección personal**

El/la titular de la plataforma digital tiene la obligación de entregar a los/las trabajadores/oras de las plataformas digitales que realizan el servicio de reparto, mensajería y movilidad, los materiales de protección personal que correspondan a la naturaleza de las actividades que ejecutan, para el desempeño de dichas actividades en condiciones seguras y saludables.

El/la titular de la plataforma digital tiene a su cargo la revisión y renovación periódica de los materiales de protección personal para garantizar su funcionamiento óptimo, en especial, los concernientes a bioseguridad (mascarillas, gel, alcohol, protectores faciales, entre otros), considerados por la Emergencia Nacional producto de la pandemia por el COVID-19.

#### **Artículo 12.- Protección frente a actos de hostigamiento sexual y/o discriminación**



El/la titular de la plataforma digital debe contar con un sistema de quejas y denuncias que debe ser puesto a disposición de las/los trabajadoras/ores de plataformas digitales que realizan el servicio de reparto, mensajería y movilidad, a fin de garantizar la seguridad en la prestación de sus servicios frente a posibles actos de hostigamiento sexual y/o discriminación por parte del cliente y/o consumidor.

La existencia del sistema de quejas y denuncias y su funcionamiento debe ser difundido por el/la titular de la plataforma digital a las/los trabajadoras/ores de plataformas digitales que realizan el servicio de reparto, mensajería y movilidad, así como a los clientes y/o consumidores.

El/la titular de la plataforma digital debe garantizar que las quejas y denuncias presentadas por las/los trabajadoras/ores sobre casos de hostigamiento sexual y/o discriminación no tengan repercusiones ni afecten su calificación, evaluación, retribución ni comisiones y por el contrario, permita establecer mecanismos de prevención y sensibilización ante estas situaciones. Para ello podrá contar con la participación del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y otras entidades competentes.

#### **Artículo 13.- Respeto a la libertad de asociación**

Se prohíbe cualquier acto de discriminación o de hostilidad por parte del titular de la plataforma digital frente al ejercicio de la libertad de asociación las/los trabajadoras/ores de plataformas digitales que realizan el servicio de reparto, mensajería y movilidad.

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en coordinación con las autoridades regionales competentes, promueve, difunde y garantiza el ejercicio de la libertad de asociación de las/los trabajadoras/ores de plataformas digitales que realizan el servicio de reparto, mensajería y movilidad; y fomenta espacios de diálogo entre las/los titulares de las plataformas digitales y las/los trabajadores de servicios de éstas.

#### **Artículo 14.- Colaboración inmediata ante denuncias de agresiones y violencia por parte de usuarias/os**

Ante la realización de una denuncia por hechos como agresión física, verbal, sexual y actos de violencia cometidos en el marco de la prestación del servicio de movilidad y reparto de parte de los/las trabajadores/oras de la plataforma digital, el o la titular de éstas deberá remitir en un plazo máximo de 4 horas la siguiente información, a las/los usuarias/os afectados y a las autoridades competentes:

- Nombre y apellido del conductor y/o repartidor registrado.
- Número de documento de identidad u otro documento de identificación personal.
- Número de licencia de conducir.
- Teléfono o correo electrónico del conductor y/o repartidor.

El/la titular de la plataforma digital tiene la responsabilidad de estar sujeta a las responsabilidades correspondientes de no facilitar dicha información.

#### **Artículo 15.- Emisión de constancias de trabajo**

El/la titular de la plataformas digitale se encuentran obligados a emitir, a solicitud de las/los trabajadoras/ores de plataformas digitales que realizan el servicio de reparto, mensajería y movilidad,

constancias de trabajo que permitan acreditar su experiencia y el tiempo de desarrollo de la actividad realizada.

**Artículo 16.- Protección y garantía al/la consumidor/ora**

Las plataformas digitales están obligadas a brindar un servicio idóneo que respete las normas de protección al consumidor, establecido en los artículos 19° y 20° de la Ley N° 29571, Código de Protección y Defensa del Consumidor. Así mismo el artículo 65° de la Constitución Política del Perú prescribe que el Estado defiende el interés de los consumidores garantizando el derecho a la información sobre los bienes y servicios que se encuentran a su disposición en el mercado y vela por la protección de su salud y seguridad. Las plataformas digitales no están ajenas a esta disposición.

**Artículo 17.- Sobre la Fiscalización Laboral**

Se recomienda que la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL elabore un protocolo ad hoc para la fiscalización de los trabajos brindados a través de las plataformas digitales mencionadas, ello reforzará la capacidad del cuerpo inspectivo de trabajo, a fin de que en el marco de su labor de fiscalización tengan en cuenta los nuevos modelos de negocios y las nuevas manifestaciones de indicios de laboralidad descritos en la presente ley.

**Artículo 18.- Vigencia de la norma:**

La presente Ley tendrá vigencia al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

Lima, 12 de agosto del 2021

*[Handwritten signatures and names of congress members]*

**SUSEL ANA MARIA PAREDES PIQUE**  
 Congresista de la Republica

**Heidy Fuarez Calle**

**Flor Pablo**

**Hitler Saavedra Castorena**

**Eli de Vargas Maldonado**

**Isabel Cortez A. Congresista de la Republica**

**Ricardo Rojas**

**JENS LUZ LOPEZ MONTELEONE**

**HERY JUANES CASTONEDA**

**Kira Alamy**



## EXPOSICION DE MOTIVOS

El presente proyecto de Ley plantea propuestas ante la problemática que enfrentan las personas que realizan el servicio de reparto, mensajería y movilidad a través de las diversas plataformas digitales presentes en nuestro país. Así mismo, plantea respuestas a los lamentables hechos difundidos –por los diversos medios de comunicación- de accidentes mortales, robo agravado y otros lamentable incidentes que en los últimos años vienen afectando a miles de personas que realizan las tareas mencionadas en condiciones de precariedad y semi-infomalidad laboral. También responde a la necesidad de contar con una propuesta concreta ante las denuncias de diversas/os usuarias/os por violencia, agresiones verbales y físicas, así como robos cometidos por conductores que realizan la tarea de movilidad. Sus reclamos se basan en la poca o nula disposición de las plataformas digitales en cooperar con la pronta identificación del agresor.

La presente propuesta recoge los aportes de los proyectos de ley N° 2260/2017-CR para regular las relaciones laborales aplicables a los conductores de vehículos que laboran para empresas de transporte privado que operan por intermedio de plataformas tecnológicas, el Proyecto de Ley N° 3456/2018-CR que garantiza la seguridad, particularmente de las mujeres, en el servicio de taxi a cargo de las empresas administradoras de plataformas tecnológicas de intermediación y el Proyecto de Ley N° 3351/2018-CR de regulación del servicio de taxi mediante el uso de aplicativos tecnológicos por dispositivos de internet móvil. Los mismos que tienen como antecedente la emisión de la autógrafa respectiva.

También tiene como antecedente, el Proyecto de Ley N° 7567 que contó con Dictamen aprobatorio en la Comisión de Trabajo y su posterior aprobación, en primera votación, en el Pleno; no pudiendo concretarse la exoneración de la segunda votación.

No obstante, la presente iniciativa recoge las recomendaciones del Informe Final del Grupo de Trabajo conformado mediante Resolución Ministerial N° 272-2019-TR, de fecha 07 de noviembre de 2019 por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, para analizar la problemática sobre las condiciones de empleo de las personas que prestan servicios en plataformas digitales. Contando con la participación y opinión de algunos representantes de plataformas digitales, así como de los propios trabajadores/oras.

La presente iniciativa legislativa también cuenta con las evidencias generadas a través del informe "Delivery y empleo: Diagnóstico sobre las condiciones laborales en las plataformas digitales: Caso de Lima-Perú", elaborado por el Observatorio de Plataformas-Perú conjuntamente con la Fundación Friedrich Ebert-Perú, presentado en mayo del 2021.

Por lo que a continuación, se presenta los fundamentos que sustentan la presente Ley.

### **I. Contexto global de las plataformas digitales**

De acuerdo al Informe Final del Grupo de Trabajo conformado para analizar la problemática sobre las condiciones de empleo de las personas que prestan servicios en plataformas digitales, citamos:

"Nos encontramos en un contexto en el que el desarrollo de las comunicaciones y nuevas tecnologías ha incrementado nuevas formas de producción de bienes y servicios que se distancian de las tradicionales. Cada vez más, las empresas optan por esquemas de organización flexibles que les



permiten competir ágilmente, para lo cual optan por la desmembración de las etapas productivas en países de menores costos, la concentración en actividades centrales y la subcontratación de las periféricas, así como la articulación en red que se aleja de la estructura vertical fordista<sup>1</sup>.

Situación que algunos críticos e investigadores denominan "economía de plataformas", "sharing economy" o "uberización del empleo". Lo que comparten en común, en términos descriptivos, es la referencia a formas de empleo calificadas, por la Organización Internacional del Trabajo, como atípicos. Las plataformas ofrecen una opción de generación de ingreso sin pretender usar los mecanismos de selección de personal que se desarrolla en los trabajos tradicionales (entrevista de trabajo, revisión de curriculum vitae, firma de contrato de trabajo, salario mínimo, lugar físico de trabajo, entre otros aspectos). Sin embargo, presentan también rasgos de precarización del empleo que vienen siendo discutidas en el mundo, como el carecer de horarios fijos de trabajo, desprotección social, desvinculación laboral, decisiones unilaterales de las plataformas digitales, pagos a destajo, relación impersonal ante dificultades, ausentes mecanismos de salud y seguridad en el trabajo, entre otros factores a considerar<sup>2</sup>.

Debe considerarse que resulta particularmente complejo encontrar una definición unánime de "plataforma digital" que abarque todos los modelos de negocios posibles, pues estos siguen evolucionando con el avance de la tecnología; sin perjuicio de ello, la norma opta por una definición amplia que se basa en el hecho de contar con un soporte digital mediante el cual se ofrecen servicios al mercado, permitiendo la conexión entre los/as trabajadores/oras de servicios de plataformas digitales con los/as clientes/as y/o consumidores/as, pero que a la vez exige que este soporte permita a el/la titular de la plataforma digital administrar, organizar, controlar y supervisar la debida ejecución y desarrollo de los servicios ofrecidos.

La emergencia de las plataformas digitales de trabajo supone uno de los cambios más importantes acontecidos en el mundo laboral en los últimos diez años, señala la Organización Internacional del Trabajo en la presentación del Informe "*Las plataformas digitales y el futuro de trabajo*" del año 2019<sup>3</sup>.

Dicho informe, se sustenta en los resultados de una encuesta realizada por la OIT sobre condiciones de trabajo entre 3,500 personas que residen en 75 países de todo el mundo y que trabajan en cinco plataformas anglófonas dedicadas a la asignación de microtarefas.

Aunado a ello, y con relación a las condiciones del servicio, se menciona que la mayoría de los/as participantes manifestaron apreciar la posibilidad de decidir sus propios horarios y de trabajar desde casa. No obstante, muchos/as de ellos/as trabajan en horas no convencionales. Así, se tiene que el 36 % trabajaba siete días a la semana, el 43 % trabajaba por las noches, y el 68 % lo hacía por las tardes (de las 18:00 a las 22:00 horas). Asimismo, se observa que seis (6) de cada diez (10) encuestados, en el 2017, contaban con un seguro de salud y solo el 35 % cotizaba a una pensión o plan de jubilación. Por lo que la OIT señala que quienes dependen principalmente de esta modalidad tienen más probabilidades de carecer de protección social.

De este modo, atendiendo al mandato de la OIT sobre justicia social y trabajo decente, en los primeros artículos, la norma explica su ámbito de aplicación definiendo las categorías relevantes para la materia.

<sup>1</sup> <https://es.scribd.com/document/463841351/Informe-sobre-repartidores-y-plataformas-digitales-Peru-MTPE>

<sup>2</sup> DINEGRO, A. (2021). "Delivery y empleo: Diagnóstico sobre las condiciones laborales en las plataformas digitales: Caso de Lima-Perú". Lima, Perú. Fundación Friedrich Ebert Stiftung.

<sup>3</sup> OIT. (2019). *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo. Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital*. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_684183.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_684183.pdf)



Además, existe una variedad de supuestos sobre las condiciones que rigen el relacionamiento con la plataforma, esto es, sobre la persona que cubre el equipamiento y los materiales que se utilizan en la realización del servicio, la localización satelital, la forma de asignación de tareas o pedidos de clientes/as, el precio final que se fija por los servicios al receptor, el mecanismo de cobro y los pagos de la retribución a quien realiza el servicio, la programación de horas y días, la posibilidad de rechazar o de cancelar pedidos y -especialmente- las consecuencias que ello conlleva, entre otros factores. En efecto, hablar de plataformas digitales nos remite a modelos de negocios que varían de acuerdo con sus fines, características, servicios y relaciones que establecen. Pero todas comparten aspectos comunes: su capital fijo es un software, asumen un rol intermediario, su principal capital son los datos y la hiperconectividad.<sup>4</sup>

El informe de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo (2019) indica que el trabajo en plataformas de microtareas y el trabajo mediante aplicaciones que conforman la economía de plataformas podrían recrear prácticas laborales que se remontan al siglo XIX y futuras generaciones de «jornaleros digitales», por lo que en atención al mandato de la OIT sobre justicia social y trabajo decente se recomienda que se instauren sistemas de gobernanza en el que se aborde la presente materia y se fijen mínimos de protección.

## II. Contexto nacional de las plataformas digitales

En el país se carece de referencias oficiales sobre la existencia de las diversas plataformas digitales y aplicativos móviles correspondientes, actualmente presentes en el país. Un vacío inmenso que desde diversas investigaciones académicas intenta suplirse, aún de manera muy limitada ya que las plataformas no están obligadas a brindar algunos datos concernientes al número de repartidores afiliados y activos, comercios afiliados, promedio de ganancias anuales, mercado potencial, entre otros aspectos. No existe normativa ni autoridad que obligue a una plataforma virtual la entrega de información de esa naturaleza, e inclusive ante situaciones en las que algo sale mal: agresiones a usuarios, agresiones a repartidores<sup>5</sup>.

Sin embargo, de acuerdo a lo que se evidencia en las investigación y reportes periodísticos es que el trabajo a través de plataformas digitales es un fenómeno cada vez más común, siendo una de sus modalidades el servicio que se ofrece para conectar usuarios con potenciales conductores o repartidores. Uber llegó al Perú en el 2014 y su correspondiente modelo de negocios ha ido en ascenso. Luego, Glovo y Cabify llegaron en el 2017 y a finales del 2018, Rappi lo hacía.

Actualmente, el INEI estima que alrededor del 1,1% de la PEA ocupada en Lima Metropolitana se dedica al trabajo de "repartidor"<sup>6</sup>. Utilizando los datos de la Encuesta Permanente de Empleo del INEI, se estima que, durante el trimestre móvil setiembre-octubre-noviembre del 2020, 46 mil personas se dedicaron al servicio de delivery en Lima Metropolitana, 9 mil más que el máximo alcanzado antes de la pandemia. Así, en comparación con el mismo trimestre del año previo, el empleo en el sector de reparto a domicilio

<sup>4</sup> DINEGRO, A. (2019). Plataformas y empleo: ¿Cómo es trabajar para una app en el Perú?, Revista del Instituto de defensa legal (Edición N° 286). <https://revistadeele.com/ideele/content/plataformas-y-empleo-%C2%BFc%C3%B3mo-es-trabajar-para-una-app-en-el-per%C3%BA>

<sup>5</sup> DINEGRO, A. (2021). Óp. Cit

<sup>6</sup> El Comercio (2021). Servicio delivery: Número de trabajadores en Lima se duplicó durante la pandemia. <https://elcomercio.pe/economia/peru/servicio-delivery-numero-de-trabajadores-en-lima-se-duplico-durante-la-pandemia-noticia/>



se incrementó en 98%. En contraste, el empleo en el resto de actividades aún presenta una caída de 17%.

El informe del diario El Comercio, "*Servicio delivery: Número de trabajadores en Lima se duplicó durante la pandemia*" afirma: diversos estudios coinciden en los riesgos que asumen los trabajadores de aplicativos debido a que en su mayoría no disponen de ahorros previsionales, cobertura de salud, fuente segura de ingresos, ni otros beneficios y protecciones laborales como vacaciones remuneradas.

Continúa mencionando que en el Perú, por ejemplo, varios repartidores por aplicativo buscan mejoras en su remuneración o condiciones laborales en general. En Lima Metropolitana, durante el trimestre móvil setiembre-octubre-noviembre del 2020, el 38% de ellos estaba buscando otro trabajo, un incremento de 17 puntos porcentuales con respecto al 2019. En comparación, del resto de trabajadores de la capital, solo el 24% buscaba otro empleo en el mismo trimestre.

Lo señalado anteriormente demuestra la necesidad de que, desde el Poder Legislativo, el Poder Ejecutivo y, en particular, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), se aborde las condiciones de empleo de las personas que prestan servicios a través de plataformas digitales, cuya discusión pública versa, en gran medida, sobre el grado de respeto y cumplimiento de sus derechos fundamentales.

Al respecto, se debe tener en cuenta que la OIT ha señalado la obligación de los Estados miembros de promover el cumplimiento de los derechos fundamentales en el trabajo, inclusive en las formas de trabajo atípico, por lo que el MTPE es competente para abordar esta temática y, por ende, velar por la garantía y respeto de los derechos fundamentales laborales y de la seguridad y salud en el trabajo en los espacios de trabajo y/o procesos productivos.

Los principios y derechos fundamentales en el trabajo también son reconocidos como derechos humanos en otras fuentes del derecho internacional. De hecho, están consagrados en la Declaración Universal de Derechos Humanos, en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. La lista de los derechos humanos en el trabajo reconocidos en los instrumentos de las Naciones Unidas, y en particular en la Declaración Universal de Derechos Humanos y en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, no se limita a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, pues abarca también otros derechos, como el de gozar de condiciones de trabajo seguras y saludables y el derecho a la seguridad social, entre otros<sup>7</sup>.

Citando nuevamente al Informe Final del Grupo de Trabajo del MTPE: el derecho a la seguridad y salud en el trabajo está reconocido en la Constitución Política del Perú, por lo siguiente: a) ha sido reconocido dentro de los distintos tratados internacionales que el Perú ha ratificado y, por tanto, conforme a la IV Disposición final y Transitoria de la Carta Magna forma parte de nuestra legislación nacional en el nivel constitucional, b) se desprende de aquellos derechos que sí han sido recogidos expresamente en la Constitución como el derecho a la vida, el derecho a la integridad física, y c) existe jurisprudencia del Tribunal Constitucional que regula derechos periféricos de dicho derecho, los cuales encuentran su fundamento en el derecho a la seguridad y salud en el trabajo.

<sup>7</sup> OIT. Informe VI. Principios y derechos fundamentales en el trabajo: del compromiso a la acción. Ginebra: OIT, 2012, pp. 6-7.



### **III. Grupo de Trabajo para analizar la problemática sobre las condiciones de empleo de las personas que prestan servicios en plataformas digitales:**

Mediante Resolución Ministerial N° 272-2019-TR, de fecha 07 de noviembre de 2019, se creó el Grupo de Trabajo de naturaleza temporal que tiene por objeto analizar la problemática sobre las condiciones de empleo de las personas que prestan servicios en plataformas digitales y plantear recomendaciones sobre la misma (Grupo de Trabajo).

De acuerdo con el artículo 2 de la Resolución Ministerial N° 272-2019-TR, se aprobó la conformación del Grupo de Trabajo el cual se encuentra presidido por el Viceministerio de Trabajo y la Secretaría Técnica recae en la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo. Asimismo, forman parte del Grupo de Trabajo la Dirección General de Trabajo, la Oficina General de Asesoría Jurídica, la Dirección General de Políticas para la Promoción de la Formalización Laboral e Inspección del Trabajo, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral y la Secretaría Técnica del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo.

El Grupo de Trabajo se instaló por primera vez el 21 de noviembre de 2019 y tuvo seis (6) sesiones hasta la emisión de su Informe Final. El mismo que se evidenció a través de un reporte periodístico.

Con base en esta aproximación a las condiciones en las que se realizan las actividades de las personas que brindan servicios a través de plataformas digitales, finalmente se plantearon ciertas recomendaciones a fin de abordar el objeto de análisis, algunas de las cuales sirven como insumos para la justificación de la presente Ley.

### **IV. La economía nacional y el covid-19:**

La aparición del COVID-19 en diferentes regiones del mundo se convirtió en un problema sanitario internacional y sigue generando efectos importantes en la economía global y nacional desde la fecha de su aparición en marzo del año 2020.

En ese sentido, en el Perú, con fecha 11 de marzo de 2020, mediante Decreto Supremo N° 008-2020-SA, se declaró la Emergencia Sanitaria a nivel nacional por el plazo de noventa (90) días calendario y se dictó medidas de prevención y control del COVID-19, por el plazo de noventa (90) días calendario.

Posteriormente, el 15 de marzo de 2020, mediante Decreto Supremo N° 044-2020-PCM, se declara el Estado de Emergencia Nacional por el plazo de quince (15) días calendario, y se dispone el aislamiento social obligatorio (cuarentena), por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del brote del COVID-19, lo cual es prorrogado temporalmente por el Decreto Supremo N° 051-2020-PCM, el Decreto Supremo N° 064-2020-PCM y el Decreto Supremo N° 075-2020-PCM, este último disponiendo el Estado de Emergencia Nacional hasta el 10 de mayo de 2020. Posteriormente, los periodos de cuarentena se extendieron hasta en 4 oportunidades más.

En ese contexto se emitieron los siguientes decretos:

- Decreto Supremo N° 139-2020-PCM, que precisa que, durante la inmovilización social obligatoria, se exceptúa al personal que participa en la prestación de los servicios de restaurante para entrega a domicilio.



Así mismo, según la Resolución Ministerial N° 163-2020-PRODUCE, que aprobó el protocolo sanitario de operación ante el Covid-19 para la actividad económica de delivery realizada por terceros, se denomina a "trabajador" como "persona que tiene vínculo laboral con el empleador; y a toda persona que presta servicios dentro del centro de trabajo, cualquier sea la modalidad contractual; incluyendo al personal de contrata, subcontrata, tercerización de servicios, entre otras". Sin embargo, cuando se refieren a las personas que trabajan repartiendo comida/alimentos a través de las plataformas digitales, precisa que son "repartidores independientes".

- Decreto Supremo N° 184-2020-PCM, artículo 8, sobre limitación al ejercicio del derecho a la libertad de tránsito de las personas, se establece que durante la inmovilización se exceptúa el personal de los servicios de abastecimiento de alimentos y restaurantes para entrega a domicilio.

Sobre este punto, el Ministerio de Producción comentó que incluso los domingos, en las regiones nivel de alerta Alto y Muy Alto con restricciones de tránsito vehicular, se permitiría la circulación de las unidades motorizadas para el servicio de delivery, tanto en taxis autorizados y motocicletas<sup>8</sup>.

En el contexto de Emergencia Sanitaria actual, ha quedado en evidencia que el segmento de personas que trabajan a través de plataformas digitales constituyen un sector golpeado en el plano económico y altamente expuesto al riesgo de contagio por la naturaleza de sus actividades, motivo por el cual resulta necesario establecer medidas concretas que fijen mínimos de protección social en favor de las y los trabajadores a efectos de mejorar las condiciones de seguridad y salud en las que ejecutan sus servicios y minimizar su exposición a riesgo de contagio y accidentes de trabajo.

De acuerdo a la información presentada por el Observatorio de Plataformas-Perú, un 86% de repartidores manifestaron que las situaciones de agresiones verbales, discriminación y xenofobia habían aumentado durante la pandemia. Un 72% manifestaba que las medidas de protección frente al COVID-19, brindadas por la plataforma digital fueron "insuficientes, tardías e insostenibles durante la pandemia". Un 97% de ellos no pudo acceder a una CTS o al retiro de un porcentaje de su Fondo Pensionario, por carecer de los mismos. Lo cual agravó la situación económica, sanitaria y social de estas personas, quienes en su mayoría es población joven y extranjera.

Ante ello, es el MTPE quien coordina con el Ministerio de Relaciones Exteriores (MRE) y la Superintendencia Nacional de Migraciones a fin de evaluar las condiciones en las que se encuentran los ciudadanos extranjeros que prestan servicios de plataformas digitales en el territorio nacional, brindando facilidades que permitan regularizar su situación migratoria.

## **II. Sobre el vínculo laboral y los indicios de laboralidad:**

Desde el Derecho Laboral, doctrinariamente, 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. A tal efecto, debemos tener en cuenta la noción de subordinación de nuestro ordenamiento contenida en el artículo 9 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL):

<sup>8</sup> <https://www.nob.pe/institucion/produce/noticias/324986-produce-servicio-de-delivery-de-restaurantes-esta-permitido-durante-la-cuarentena/>



*"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".*

La definición de subordinación a que alude la LPCL es amplia, brindando un marco general que debe ser analizado a la luz de los elementos de la realidad de cada caso específico. No puede concluirse de manera abstracta acerca de la naturaleza de una determinada prestación de servicios sin tener conocimiento certero de la realidad.

De este modo, de poder verificarse la existencia de un poder de dirección que rige una prestación personal de servicios, aun cuando dicho poder se canalice a través de tecnologías digitales, redes de datos o comunicación y plataformas digitales, estaremos entonces ante una relación de naturaleza laboral.

Pues bien, siendo la subordinación jurídica un concepto genérico, a efectos de determinar si dicho factor está o no presente en una concreta prestación de servicios, se recurre a manifestaciones o notas externas, conocidas como indicios de laboralidad, las mismas que están desarrolladas en nuestra jurisprudencia constitucional.

Resulta relevante también el catálogo de indicios contemplados en el párrafo 13 de la Recomendación 198 de la OIT sobre relación de trabajo expuesto en el 2016:

- El trabajo se realiza según instrucciones y bajo el control de otra persona (...) dentro de un horario determinado, que es de cierta continuidad y que implica el suministro de herramientas, materiales y maquinarias por parte de la persona que realiza el trabajo.
- El hecho de pagar una remuneración periódica al trabajador y que dicha remuneración constituye la única o principal fuente de ingresos de la persona (...).

A partir de lo señalado y recogiendo los aportes del Informe Final del grupo de trabajo del MTPE, se identifican los siguientes indicios más comunes de laboralidad que sirven como criterios para apreciar la existencia de una relación de trabajo:

- a) La prestación se ejecuta según las instrucciones y bajo el control de los algoritmos de la plataforma digital.
- b) La organización del servicio incluye la labor que desarrollará el trabajador del servicio. Sin repartidores, ni conductores no podría brindarse el servicio de delivery, por ejemplo.
- c) La prestación es efectuada exclusiva o principalmente en beneficio de la plataforma digital.
- d) La prestación es ejecutada personalmente por el trabajador de servicios.
- e) La prestación se realiza dentro de un horario determinado, o en el lugar indicado o determinado por la plataforma digital.
- f) La prestación es de cierta duración y tiene cierta continuidad que requiere la disponibilidad del trabajador del servicio (mantenerse conectado al aplicativo).
- g) La plataforma digital suministra la herramienta tecnológica y materiales para la prestación del servicio: usuario, caja, marca, indumentaria.
- h) La contraprestación por el servicio constituye la única o la principal fuente de ingresos del trabajador.
- i) Se emplean términos como "contrato", "pago" entre otras instituciones del derecho laboral.
- j) No existen riesgos financieros para el trabajador. No son socios.



- k) Vigilancia tecnológica.
- l) Valoración por cada servicio prestado o "reputación digital"

### III. Salud y seguridad en el trabajo

El artículo 2 de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo establece que dicha ley comprende a todos los empleadores y trabajadores del régimen laboral de la actividad privada y del sector público, de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional del Perú, y trabajadores por cuenta propia. A su vez, el artículo 2 del Reglamento de la Ley N° 29783, aprobado por Decreto Supremo N° 005-2012-TR, dispone que: *"en aplicación del principio de prevención, se entienden incluidos dentro del ámbito de aplicación a que se refiere el artículo 2 de la Ley, a toda persona bajo modalidad formativa y a los trabajadores autónomos. También se incluye a todo aquel que, sin prestar servicios, se encuentre dentro del lugar de trabajo, en lo que les resulte aplicable"*. Es decir, las normas de seguridad y salud en el trabajo son aplicables a todos los trabajadores sin distinción, bajo cualquier categoría.

Al respecto, frente a la falta de un seguro contra accidentes, el único mecanismo de seguridad en el que se encuentran amparados conductores y repartidores son las normas de seguridad vial, sin embargo, para los motociclistas y ciclistas, esta situación no es la óptima. Los motorizados y ciclistas son reconocidos por la Organización Mundial de la Salud (OMS) como usuarios vulnerables de las vías públicas. Están menos protegidos a comparación de los conductores de automóviles tanto en materia legislativa como a nivel de infraestructura vial<sup>9</sup>. Añadido a esto, genera aún mayor inseguridad el hecho de que tan solo en el año 2013 las muertes de motociclistas representaron el 20% del total de los accidentes de tránsito en el continente americano<sup>10</sup>.

Respecto a las condiciones de trabajo en las que se desarrollan las/los trabajadoras/ores de plataformas digitales, existen riesgos visibles como son: la inseguridad vial por el manejo de vehículos, el desconocimiento de los/as clientes/as que solicitan el servicio, la falta de licencias normalmente requeridas por el Estado para ejercer el servicio de taxi, la falta de conocimiento sobre la normativa aplicable, la falta de claridad sobre las herramientas y materiales aplicables al trabajo, la falta de equipamiento (y la subvención de este), la presión para finalizar el trabajo en plazos estrictos, las interrupciones externas para poder realizar el trabajo (prestar constante atención a las indicaciones de la plataforma digital, mensajes o llamadas telefónicas, presencia de público o accidentes de tránsito, etc.), el agotamiento por largos periodos (en tanto que cada uno regula sus horas de empleo) y la posibilidad de que se presenten enfermedades).<sup>11</sup>

Lo anterior se corrobora por el Grupo de Trabajo, en cuyo Informe Final se recoge que los/as trabajadores/as de plataformas digitales que ejercen la modalidad de repartidores/as, en particular, sobre las pólizas de seguros contra accidentes, se identifica que:

- las empresas suelen contratar un seguro para los alimentos que son trasladados (no cubre mercaderías diversas) y, si se contrata un seguro para el/la repartidor/a en caso de accidentes, este tiene cobertura solo ante un caso muy grave (ej. pérdida de una extremidad), y solo cubre cinco (5) días de hospitalización y cuando el SOAT haya llegado a su tope;

<sup>9</sup> WORLD HEALTH ORGANIZATION. *Global status report on road safety 2018*. Italy: WHO Library Cataloguing-in-Publication Data, 2018.

<sup>10</sup> WORLD HEALTH ORGANIZATION. *Global status report on road safety 2015*. Italy: WHO Library Cataloguing-in-Publication Data, 2015.

<sup>11</sup> EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK. 4.2 Riesgos físicos del trabajo fuera de línea. Análisis sobre el futuro del trabajo: bolsas de trabajo en línea o «crowdsourcing»: implicaciones en materia de salud y seguridad en el trabajo, 2015.



- El seguro de accidentes contratado es limitado, pues inicia su cobertura cuando se recoge la mercadería y termina cuando el/la repartidor/a la deja; es decir, si ocurre un accidente en los traslados hacia los puntos de recojo o después de los puntos de entrega, no tiene cobertura del seguro; y,
- No existe cobertura del seguro de accidentes en caso de repartidores/as en bicicletas, por lo tanto, los repartidores que utilizan este tipo de vehículos están desprotegidos en casos de accidente.

En virtud de estos hallazgos, el Grupo de Trabajo recomendó, que se evalúe la posibilidad de regular normativamente la obligación de los/as titulares de plataformas digitales de contratar un seguro contra accidentes en favor de los/as trabajadores/as de servicios de tales plataformas, independientemente de la modalidad del servicio. Dicho seguro debería ser aplicable desde que el/la trabajador/ora de plataformas digitales acepta el pedido, se traslada hacia los puntos de recojo, sale de los puntos de entrega y hasta que realice la entrega del pedido.

En la experiencia comparada, el hecho de que la aplicación de la normativa laboral y de prevención de riesgos laborales, en casi todos los países está condicionada a la existencia de un contrato de trabajo por cuenta ajena hace muy difícil garantizar las condiciones mínimas a favor de estos servidores; sin embargo, por ejemplo, Italia, plantea la necesidad de reconocer derechos fundamentales mínimos a este tipo de trabajadores de servicios, independientemente de la existencia o no de una relación de trabajo.

Con relación al material de protección personal, el Grupo de Trabajo identificó que los/as titulares de plataformas digitales no otorgan los instrumentos necesarios e idóneos para la prestación del servicio, no se hacen responsables sobre su revisión ni velan porque estos tengan una calidad óptima para que los/as trabajadores/as de servicios de plataformas digitales puedan desarrollar dicho servicio en condiciones seguras y saludables.

El Grupo de Trabajo del MTPE recomendó que los/as titulares de las plataformas digitales entreguen equipos de protección personal a los/as trabajadores/as de servicios de plataformas digitales para el desempeño de dicho servicio en condiciones seguras y saludables, y se hagan cargo de su revisión y mantenimiento de manera óptima.

En ese sentido, cabe analizar las condiciones de trabajo en las que se desenvuelven los/as trabajadores/as de servicios de las plataformas digitales. Dentro de las características del empleo por plataformas digitales se encuentran que la mayor parte del tiempo el servicio se lleva a cabo en la vía pública; en algunas plataformas el servicio se realiza durante un largo periodo de tiempo, y en otras plataformas se transportan objetos de valor para el/la cliente/a cuyo cuidado queda a responsabilidad del/la trabajador/a. En este caso, todas las características mencionadas figuran en la Relación de trabajos peligrosos.

#### **IV. Sobre la jornada laboral:**

El Grupo de Trabajo del MTPE menciona en su Informe Final que la demanda de servicios en las plataformas digitales es normalmente imprevisible y que este tipo de empresas funcionan las 24 horas del día y los 365 días del año, salvo imprevistos de fuerza mayor.

En ese sentido, la anunciada flexibilidad horaria, a menudo, se convierte en la necesidad de buscar trabajo de manera constante, con una disponibilidad inmediata que implica niveles de presión por realizar la tarea de reparto, mensajería o movilidad.



Países como Uruguay y Portugal han establecido un máximo de tiempo permitido, entre 8 y 10 horas, respectivamente y más allá de la diferencia entre plataformas digitales.

## V. Protección ante actos de hostigamiento y discriminación:

El numeral 2 del artículo 2 de la Constitución Política del Perú, señala que toda persona tiene derecho a la igualdad ante la ley, por tanto, nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole. Asimismo, el Estado peruano ha ratificado el Convenio 111 de la OIT, sobre la discriminación en el empleo y la ocupación.

De acuerdo con la información recopilada por el Grupo de Trabajo en su Informe Final, los/as trabajadores/as de plataformas digitales muchos son de nacionalidad venezolana y expresan haber sentido discriminación durante el desempeño de sus servicios, como humillación, trato hostil, rechazo de sus servicios o abuso ante la necesidad económica.

Asimismo, de acuerdo con lo expresado por ellos/as, las mujeres dedicadas a dicha actividad han sido particularmente víctimas de hostigamiento sexual de parte de los/as clientes/as y consumidores/as. Además, según lo expresado, existirían situaciones de violencia o acoso sexual por parte de los/as clientes que son tolerados por los los/as trabajadores de servicios debido a la valoración que estos otorgan en el sistema de puntuación/calificación, del cual depende la asignación de turnos y, por ende, de ingresos de los/as trabajadores/oras.

Al respecto, la Ley N° 27270, Ley contra actos de discriminación, regula el delito de discriminación, el cual es aplicable a todas las personas independientemente de la naturaleza de su relación contractual. Por su parte, el artículo 4 de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual señala que: *"el hostigamiento sexual es una forma de violencia que se configura a través de una conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista no deseada por la persona contra la que se dirige, que puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o que puede afectar su actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole. En estos casos no se requiere acreditar el rechazo ni la reiterancia de la conducta."*

De acuerdo a la "Guía Práctica para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en el Lugar de Trabajo en el sector privado y público", aprobada por Resolución Ministerial N° 223-2019-TR: *"en el entorno laboral, el hostigamiento sexual puede darse en cualquier vínculo: entre superiores y subordinados, entre colegas de trabajo, entre usuarios y clientes, entre contratistas y proveedores, o en cualquier vínculo de dos (2) o más personas que compartan un ambiente, espacio o relación laboral (no es necesario pertenecer a la misma organización). Todas las personas pueden ser hostigadas, sin importar su edad, sexo, orientación sexual, identidad de género o apariencia física"*.

Ante ambas situaciones (discriminación y hostigamiento), la vulnerabilidad de las y los trabajadores de servicios de plataformas digitales recae en que no cuentan con un respaldo ni tienen a su disposición una plataforma en la que puedan dejar constancia o denuncia de las situaciones de discriminación y hostigamiento sexual, lo que, según informa este colectivo, genera dos situaciones: una mala puntuación por parte del/a cliente (debido al rechazo de parte del/a repartidor/a a la conducta de hostigamiento sexual del/a cliente/a) o el rechazo del/a repartidor/a a un servicio ante la percepción de una situación de riesgo. En ambos casos, ello no debería tener repercusiones negativas en sus ingresos.



Adicionalmente, sobre esta materia a nivel comparado, la Unión Europea mediante el Reglamento (UE) 2019/1150<sup>12</sup> en su artículo 11, prevé la obligación de los titulares de plataformas digitales de establecer un sistema interno para tramitar reclamaciones de los/as trabajadores/as de servicios, el cual se pondrá fácilmente a disposición de los/as trabajadores/as, de manera gratuita y garantizará la tramitación dentro de un plazo razonable.

## **VI. Sobre la libertad de asociación:**

La Constitución Política del Perú reconoce los derechos de sindicalización, negociación colectiva y huelga. La Cuarta Disposición Final y Transitoria señala que las normas relativas a los derechos y libertades que reconoce la Constitución Política del Perú se interpretan de conformidad con la Declaración Universal de los Derechos Humanos y con los tratados y acuerdos internacionales que el Perú suscriba y ratifique.

En esa línea, el artículo 2 del Convenio N° 87 de la OIT, sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (ratificado por el Estado peruano mediante Resolución Legislativa N° 13281), establece que *"Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas"*.

Esto quiere decir que los/as trabajadores/as, independientemente de la categoría que ostenten o función que desempeñen, gozan del derecho de libertad de asociación.

Lo señalado anteriormente se refuerza con el hecho de que nuestra propia legislación prevé que las organizaciones de trabajadores/as no dependientes de una relación laboral se rigen por la normativa sobre relaciones colectivas de trabajo, en lo que les sea aplicable<sup>13</sup>. En virtud de ello, la Autoridad Administrativa de Trabajo debe registrar a las organizaciones de trabajadores/as, independientemente de si se trata de trabajadores/as dependientes o no.

Como consecuencia de los puntos expuestos, los/as trabajadores/as, bajo cualquier categoría, que deseen constituir organizaciones y afiliarse a las mismas deberán presentar su solicitud ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, para proceder con su registro.

## **VII. EFFECTOS DE LA VIGENCIA DE LA NORMA SOBRE LA LEGISLACIÓN NACIONAL**

La propuesta no difiere con la Constitución Política del Perú.

## **VIII. CONCORDANCIA CON LAS POLÍTICAS DEL ACUERDO NACIONAL**

Así mismo, el presente Proyecto de Ley, está enmarcado en la Décimo Cuarta política de Estado del Acuerdo Nacional que señala: "Acceso al Empleo Pleno, Digno y Productivo".

<sup>12</sup> REGLAMENTO (UE) 2019/1150 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 20 de junio de 2019, Sobre el fomento de la equidad y la transparencia para los usuarios profesionales de servicios de intermediación en línea.

<sup>13</sup> Artículo 6° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo N° 010-2003-TR.

**IX. ANALISIS COSTO BENEFICIO:**

La presente ley no afecta el presupuesto del Estado en tanto no crea ningún procedimiento nuevo ni especial para la autoridad estatal, por lo que no irroga ningún gasto distinto a los presupuestados.

Tampoco se requiere de la contratación de nuevo personal empleando recursos del Tesoro Público, ni tampoco se crean fondos ni se dispone de transferencias de recursos adicionales con los que ya cuentan las entidades públicas.

Lima, 12 de agosto del 2021