



UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



TESIS

**INFORMALIDAD LABORAL DE TRABAJADORES QUE REALIZAN
SERVICIOS DELIVERY Y LA DESPROTECCIÓN ANTE RIESGOS DE TRABAJO
EN LA CIUDAD DEL CUSCO ENTRE PERIODO 2020 - 2022**

**Línea de Investigación: Estado Constitucional- Derechos humanos y derechos
fundamentales.**

PRESENTADO POR:

Br. Nataly Johana Peralta Tapia

Cod ORCID: 0009-0002-1287-1930

Br. Ruben Junior Centeno Achahuanco

Cod ORCID: 0009-0007-0623-4384

Para optar el Título Profesional de:

Abogado.

ASESORA:

Mgt. Clorinda Pozo Roldan

Cod ORCID: 0000000278087260

CUSCO – PERU
2023



Metadatos

Datos del Autor (1)	
Nombres y Apellidos	Nataly Johana Peralta Tapia
Numero de Documento de Identidad	73908833
URL de Orcid	0009-0002-1287-1930
Datos del Autor (2)	
Nombres y Apellidos	Rubén Junior Centeno Achahuanco
Numero de Documento de Identidad	71698496
URL de Orcid	0009-0007-0623-4384
Datos del Asesor	
Nombres y Apellidos	Dra. Clorinda Pozo Roldan
Numero de Documento de Identidad	23950891
URL de Orcid	0000000278087260
Datos del Jurado	
Presidente del Jurado (jurado 1)	
Nombres y Apellidos	Mg. Fredy Zúñiga Mojonero
Numero de Documento de Identidad	23817621
Jurado 2	
Nombres y Apellidos	Mag. Judith Antonia Ponce de León Coronado
Numero de Documento de Identidad	40454501
Jurado 3	
Nombres y Apellidos	Mg. Cesar Eduardo Escalante Cardenas
Numero de Documento de Identidad	43488745
Jurado 4	
Nombres y Apellidos	Mg. Maria Antonieta Alvarez Trujillo
Numero de Documento de Identidad	23834827
Datos de la investigación	
Línea de investigación de la Escuela Profesional	Estado Constitucional Derechos humanos y derechos fundamentales



INFORMALIDAD LABORAL DE TRABAJADORES QUE REALIZAN SERVICIOS DELIVERY Y LA DESPROTECCIÓN ANTE RIESGOS DE TRABAJO EN LA CIUDAD DEL CUSCO ENTRE PERIODO 2020 - 2022

por Nataly Johana Peralta Tapia Ruben Junior Centeno Achahuanco

Fecha de entrega: 09-jul-2023 10:50p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2128876743

Nombre del archivo: TESIS_FINAL_con_turnitin_2.docx (12.06M)

Total de palabras: 38987

Total de caracteres: 214940


Mg. Chirinda Pozo Roldán
Asesora UAC



UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



TESIS

**INFORMALIDAD LABORAL DE TRABAJADORES QUE REALIZAN
SERVICIOS DELIVERY Y LA DESPROTECCIÓN ANTE RIESGOS DE TRABAJO
EN LA CIUDAD DEL CUSCO ENTRE PERIODO 2020 - 2022**

Línea de Investigación - Estado Constitucional
Derechos humanos y derechos fundamentales.

PRESENTADO POR:

Br. Nataly Johana Peralta Tapia

Br. Ruben Junior Centeno Achahuanco

Para optar el Título Profesional de:
Abogado.

ASESORA:

Mgt. Clorinda Pozo Roldán

CUSCO - PERU
2023


Mgt. Clorinda Pozo Roldán
Asesora UAC



SERVICIOS DELIVERY Y LA DESPROTECCION ANTE RIESGOS DE TRABAJO EN LA CIUDAD DEL CUSCO ENTRE PERIODO 2020 - 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD

23%

INDICE DE SIMILITUD

23%

FUENTES DE INTERNET

3%

PUBLICACIONES

13%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	3%
2	Submitted to Universidad Andina del Cusco Trabajo del estudiante	2%
3	repositorio.uandina.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	tesis.unap.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	lpderecho.pe Fuente de Internet	1%
7	www.datum.com.pe Fuente de Internet	1%
8	ddd.uab.cat Fuente de Internet	1%


Msc. Claudia Poo Robán - Asesora USC



Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por Turnitin. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega	Nataly Johana Peralta Tapia Ruben Junior Centeno Achahua...
Título del ejercicio	INFORMALIDAD LABORAL DE TRABAJADORES QUE REALIZAN ...
Título de la entrega	INFORMALIDAD LABORAL DE TRABAJADORES QUE REALIZAN ...
Nombre del archivo	TESIS_FINAL_con_turnitin_2.docx
Tamaño del archivo	12.06M
Total páginas	179
Total de palabras	38,987
Total de caracteres	214,940
Fecha de entrega	09-jul.-2023 10:50p. m. (UTC-0500)
Identificador de la entre...	2128876743

UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN Y CULTURA
INSTITUTO VICE-RECTORAL DE INVESTIGACIÓN



PROGRAMA DE MAestría EN INVESTIGACIÓN Y EVALUACIÓN
DE LA COMUNICACIÓN Y CULTURA
CARRERA DE INVESTIGACIÓN Y EVALUACIÓN DE LA COMUNICACIÓN Y CULTURA

Nombre del estudiante: Nataly Johana Peralta Tapia Ruben Junior Centeno Achahua

Identificación:
N.º de identificación:


Gladys P. Pollán
Asesora UAC



DEDICATORIA

A Dios y mi querida madre por su apoyo incondicional. A mis padres por el esfuerzo, cariño, motivación y por siempre alentar a mí y a mi hermano a superarnos. A mi abuela quien siempre me guía y protege en cada paso, a mis tíos por su apoyo incondicional que perdurará en mí por siempre. A mi compañero de tesis, Rubén, por la dedicación, paciencia y convertir esta etapa en un grato recuerdo.

Nataly Johana Peralta Tapia

DEDICATORIA

A mis queridos padres por el cariño y apoyo puesto en mí. A mi hermano quien siempre confió y respaldo mis decisiones. A mis tíos, quienes en su amplio conocimiento me brindaron los mejores consejos. Finalmente, a mi compañera de tesis quien, con su inteligencia, disciplina y carisma supo apoyarme en los momentos de mayor estrés.

Ruben Centeno Achahuanco



AGRADECIMIENTOS

A nuestros padres por su infinito apoyo y sacrificio en nuestra enseñanza durante la etapa universitaria. A nuestra querida asesora de tesis quien nos brindó su apoyo incondicional, tiempo, dedicación y exigencia para el desarrollo y culminación de nuestro trabajo de investigación, Clorinda Pozo Roldan. Y a todas las personas que nos brindaron su ayuda y apoyo incondicional en la elaboración de la presente Tesis.



ÍNDICE

RESUMEN	ixii
ABSTRACT.....	xiv
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	1
1.1. Planteamiento del Problema	1
1.2. Formulación de Problemas	5
1.2.1 Problema General.....	5
1.2.2 Problemas Específicos	5
1.3. Justificación	6
1.3.1 Conveniencia.....	6
1.3.2 Relevancia Social.....	6
1.3.3 Implicancias Prácticas.....	7
1.3.4 Valor Teórico	7
1.3.5 Utilidad Metodológica	8
1.4. Objetivos de investigación.....	9
1.4.1 Objetivo General.....	9
1.4.2 Objetivos Específicos.....	9
1.5. Delimitación del Estudio	10
1.5.1 Delimitación Espacial	10
1.5.2 Delimitación Temporal	10
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	11
2.1. Antecedentes de la Investigación.....	11



2.1.1 Antecedentes Internacionales.....	11
2.1.2 Antecedentes Nacionales	14
2.1.3 Antecedentes Locales.....	19
2.2. Bases Teóricas	24
2.2.1 Derecho al Trabajo.....	24
2.2.2 Servicios Delivery Como Forma de Trabajo	36
2.2.3 Formalidad Laboral.....	42
2.2.4 Informalidad Laboral	50
2.2.5 Seguridad Y Salud en el Trabajo Delivery	56
2.2.6 Desprotección Laboral ante Riesgos de Trabajo	65
2.2.7 Legislación Laboral de los Derechos de Trabajadores Delivery	68
2.2.8 Flexibilización y Precarización Laboral	75
2.2.9 La SUNAFIL y su Relación con los Trabajadores Delivery	78
2.3. Marco Conceptual.....	81
2.3.1 Trabajo	81
2.3.2 Contrato de Trabajo	81
2.3.3 Informalidad Laboral	82
2.3.4 Salud y Seguridad en el Trabajo	82
2.3.5 Protección Laboral	82
2.3.6 Riesgos de Trabajo.....	83
2.3.7 Servicio Delivery	83



2.3.8 Proyecto de Ley	83
2.4. Hipótesis de Trabajo	84
2.4.1 Hipótesis General.....	84
2.4.2 Hipótesis Especificas	84
2.5. Categorías de Estudio	85
2.5.1 Identificación de Categorías	85
CAPÍTULO III: MÉTODO.....	88
3.1. Diseño Metodológico.....	88
3.2. Diseño Contextual.....	89
3.2.1 Escenario Espacio Temporal.....	89
3.2.2 Unidad(es) de Estudio.....	90
3.2.3. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	90
CAPÍTULO IV: RESULTADO Y ANÁLISIS DE LOS HALLAZGOS.....	93
4.1. Resultados del Estudio	93
4.2. Análisis de los Hallazgos	113
4.3. Discusión y Contrastación Teórica de los Hallazgos.....	125
4.3.1 Informalidad Laboral en los Servicios Delivery	125
4.3.2 Desprotección Laboral y Nivel de Riesgo de los Servicios Delivery	125
4.3.3 Ámbito Legal	126
D. CONCLUSIONES	128
E. RECOMENDACIONES O SUGERENCIAS	131



F. REFERENCIAS	143
ANEXOS:	152



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Matriz de Operacionalización de Categorías.....	85
Tabla 2: Ficha de Análisis Documental del Informe N° 79 - 2023-SUNAFIL/DINI123	
Tabla 3: Matriz de Consistencia	152
Tabla 4: Matriz de Recojo de Información	154



ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: ¿Usted cuenta con contrato de Trabajo?.....	94
Gráfico 2: Rango de Remuneración.....	94
Gráfico 3: ¿Sufrió alguna vez un accidente durante el trabajo de delivery?	95
Gráfico 4: ¿Qué tipo de accidente?.....	95
Gráfico 5: ¿Sufrió Alguna vez un robo o hurto durante el trabajo como delivery?.....	96
Gráfico 6: ¿Robo o Hurto?.....	96
Gráfico 7: ¿En caso de robo, hurto o perdida del producto quién cree que deba responsabilizarse?	97
Gráfico 8: ¿Se siente seguro en su ambiente de trabajo?.....	97
Gráfico 9: ¿La empresa le brinda algún seguro de salud?	98
Gráfico 10: ¿En caso de sufrir algún accidente de trabajo cuenta con los medios para cubrir sus gastos médicos?.....	98
Gráfico 11: ¿Cree que la empresa debería apoyarlo económicamente en caso de accidentes?	99
Gráfico 12: ¿Le brindaron apoyo económico en caso de accidentes o eventualidades?	99
Gráfico 13: ¿Fue presionado alguna vez para cumplir con el tiempo entrega?.....	100
Gráfico 14: ¿Es presionado a menudo?	100
Gráfico 15: ¿El empleador le proporciono sus herramientas de trabajo como el vehículo?.....	101
Gráfico 16: ¿Qué tipo de vehículo usa?.....	101



Gráfico 17: ¿Su empleador le brindo mecanismos de seguridad como lo es un casco, mochila, etc.?	102
Gráfico 18: ¿Cree que la empresa debería proporcionarle estos equipos?	102
Gráfico 19: ¿Trabaja más de 8 h por día?	103
Gráfico 20: ¿Cuenta con horario de trabajo estable?	103
Gráfico 21: ¿Ud. percibe que cuenta con un trabajo estable?	104
Gráfico 22: Sexo	104
Gráfico 23: Rango de Edad.....	105
ENCUESTA A REALIZADA A LOS EMPLEADORES	106
Gráfico 24: ¿Implementó o desea implementar servicios delivery?	106
Gráfico 25: ¿Por cuánto tiempo?	106
Gráfico 26: ¿Mantendrá el uso de servicios delivery una vez culminada la crisis por Covid-19?.....	107
Gráfico 27: ¿Qué razones tiene para mantener dicho servicio?.....	107
Gráfico 28: ¿Qué tipo de servicio delivery brinda su establecimiento?	108
Gráfico 29: ¿Alguno de sus trabajadores delivery ha sufrido algún accidente?	108
Gráfico 30: ¿Le brinda algún mecanismo de seguridad?.....	109
Gráfico 31: ¿Alguna vez se ha perdido algún producto durante la entrega?	109
Gráfico 32: ¿Como afronto la problemática?.....	110
Gráfico 33: ¿Algún trabajador delivery fue víctima de Robo o hurto u otra eventualidad?	110



Gráfico 34: ¿Existen sanciones si no se cumple con la entrega en el límite de tiempo para la entrega de los pedidos? 111

Gráfico 35: ¿Los trabajadores cuentan con un contrato de trabajo que especifique sus funciones delivery? 111

Gráfico 36: ¿Con que beneficios cuentan sus trabajadores delivery?..... 112

Gráfico 37: Beneficios que reciben los trabajadores delivery 112



RESUMEN

El presente trabajo de investigación titulado: “Informalidad Laboral de trabajadores que realizan Servicios Delivery y la desprotección ante riesgos de trabajo en la ciudad del Cusco entre el Periodo 2020 - 2022”; tuvo el objetivo de determinar la relación entre el nivel de informalidad laboral y desprotección del trabajador Delivery en la ciudad del Cusco durante el periodo 2020-2022; de igual manera tiene la finalidad de analizar si esta nueva forma de negocio vulnera los derechos laborales de los trabajadores delivery en la ciudad del Cusco.

La investigación se ha dividido en cinco capítulos. En el primer capítulo se aborda el planteamiento del problema, en el cual se explica cómo el crecimiento exponencial de la informalidad laboral en los servicios delivery ha causado que un gran número de trabajadores se vean expuestos a diversidad adversidades laborales entre ellas la desprotección ante riesgos de trabajo. A su vez el mercado laboral se ha extendido por medio de aplicativos lo cual a raíz de la pandemia tuvo una gran aceptación en la población sin embargo al ser una nueva forma de trabajo y no encontrarse regulada en la legislación peruana, resulta relevante el estudio del cumplimiento de los derechos laborales básicos para los trabajadores delivery, con el fin de disminuir la tasa de informalidad en dicho sector. De igual manera, se exponen las preguntas y objetivos de la investigación, así como la justificación y delimitación del estudio.

En el segundo capítulo trata del marco teórico, en el cual veremos los antecedentes internacionales hasta los locales, para después hacer una introspección acerca de las generalidades del derecho al trabajo donde veremos los requisitos para establecer un vínculo laboral para posteriormente poder adentrarnos en los servicios delivery y el incremento exponencial de la informalidad en los últimos años en dicho sector, seguidamente hablaremos de las funciones de los órganos reguladores y su desempeño en la lucha contra la informalidad, para finalmente mencionar la legislación aplicada a nivel internacional del reconocimiento del



servicio delivery como un trabajo formal y hacer un análisis de los proyectos legislativos que se intentaron implementar en el Perú en los últimos años.

De igual forma, en el tercer capítulo se presentó la metodología en el cual se optó por un enfoque cualitativo, respondiendo a la investigación básica y recurriendo al diseño de la teoría fundamentada. Asimismo, se aplicó la encuesta y entrevista como técnica de recolección de datos, aplicando las encuestas a los trabajadores delivery y la “guía de entrevista” a los abogados laboristas de la GRTPE como instrumento; siendo presentado a 5 especialistas en Derecho Laboral. Complementariamente, se aplicó el análisis documental del informe de la SUNAFIL acerca de las políticas adoptadas para combatir la informalidad en los servicios delivery, información plasmada en los anexos.

Finalmente y en base a los datos obtenidos, se presentaran las conclusiones y recomendaciones arribadas del trabajo de investigación efectuado, por lo cual con el fin brindar una alternativa de solución a la presente problemática, se elaboró una propuesta de proyecto de ley para poder formalizar a los trabajadores delivery de forma independiente respetando sus horarios flexibles y estableciendo una forma de contratación especial para dicho sector asimismo intentando que se dé el debido cumplimiento de sus derechos y la correcta protección laboral para este nuevo sector.

Palabras clave:

Trabajador Delivery, Derechos laborales, Órganos reguladores, plataforma digital.



ABSTRACT

The present research entitled: "Labor informality amongst delivery service workers and the lack of protection against occupational hazards in the city of Cusco between 2020 - 2022", had the objective of analyzing the causes of the increase of labor informality in delivery services; likewise, it will be analyzed whether this new form of business violates the labor rights of the national workers.

The research has been divided into five chapters. The first chapter addresses the problem statement, which explains how the exponential growth of labor informality in delivery services has caused a large number of workers to be exposed to a variety of labor adversities, including the lack of protection against occupational hazards. At the same time, the labor market has been extended by means of virtual applications, which as a result of the pandemic had a great acceptance in the population; however, since it is a new form of work and it is not regulated in Peruvian legislation, it is relevant to study the compliance of basic labor rights for delivery workers, in order to reduce the rate of informality in this sector. Likewise, the research questions and objectives, as well as the justification and delimitation of the study are presented.

The second chapter deals with the theoretical framework, in which we will see the international and local background, and then we will make an introspection about the generalities of the Right to Work where we will see the requirements to establish an employment relationship and then we will go into the delivery services and the exponential increase of informality in recent years in this sector, We will then discuss the functions of the regulatory bodies and their performance in the fight against informality, to finally mention the legislation applied at the international level for the recognition of delivery services as a formal job and to make an analysis of the legislative projects that were tried to be implemented in Peru in the last years.



Similarly, the third chapter presents the methodology in which a qualitative approach was chosen, responding to the basic research and resorting to the grounded theory design. Likewise, the survey and interview were applied as a data collection technique, applying the surveys to the delivery workers and the "interview guide" to the labor lawyers of the GRTPE as an instrument; being presented to 5 specialists in Labor Law. In addition, a documentary analysis of the SUNAFIL report on the policies adopted to combat informality in delivery services was applied, and this information is included in the annexes.

Finally, we drafted a proposal for a law project to formalize independent delivery workers, respecting their flexible schedules and establishing a special form of contracting for this sector, also trying to ensure that their labor rights and the correct labor protection for this new sector are duly complied with.

Keywords: Delivery worker, labor rights, regulatory authorities, digital platform.



CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

1.1. Planteamiento del Problema

La informalidad es entendida como un obstáculo en el proceso de desarrollo, el crecimiento económico dentro del territorio es el resultado de la causa del subdesarrollo el cual se obtiene como resultado de la mala gobernanza y la baja productividad.

Algunos estudiosos manifiestan que la informalidad laboral puede constituirse más que una causa como una consecuencia en respuesta de los impuestos ocasionados por la actividad empresarial en los negocios, por otro lado, los antropólogos expresan que algunos trabajadores suelen escoger el autoempleo informal por su flexibilidad y porque rechazan el mal trato de las empresas formales. Sin embargo, el mayor problema es que hay muchas empresas en América Latina familiares, también conocidas como muy micro empresa o pequeña empresa que resultan ser improductivas y que tienden a ser informales. La razón principal de la informalidad laboral de las empresas antes mencionadas es la interacción entre regulaciones, impuestos y similares sistemas de protección social, lo que facilita para los negocios informales la subsistencia de la empresa sin el cumplimiento de los requisitos expedidos por el Estado.

En el panorama internacional en países como España existieron iniciativas legislativas respecto a los servicios Delivery, si bien estas leyes fueron aplicadas, no tuvieron el impacto deseado debido a su contenido ineficiente y perjudicial para las empresas, por lo que posteriormente a la aplicación de la misma los trabajadores se vieron afectados directamente ocasionando así una serie de protestas en contra de la ley “Ryder”. Al respecto la periodista Rote (2021) nos menciona que:

Un contrato, seguridad, un sueldo estable y tranquilidad. Eso es lo que parece ofrecer este cambio y, de hecho, eso es lo que algunos riders piensan obtener si son contratados. (...). Sin embargo, la gran mayoría se muestran recelosos, pues todavía no está muy claro si podría tratarse del lobo vestido de abuelita.



Dentro de los trabajos considerados como informales en América Latina, tenemos el servicio Delivery el cual antes de que estallara la pandemia no tenía mayor consumismo en la sociedad puesto que muy pocas empresas habían implementado los repartos a domicilio o se concentraba en un área pequeña, como restaurantes, supermercados y algunas tiendas. Sin embargo, el covid-19 lo cambió todo y las medidas de confinamiento necesarias para detener el avance de la pandemia hicieron que las empresas consolidaran su servicio de entrega a domicilio, mientras que otras comenzaron a implementarlo.

La informalidad Laboral en el Perú a lo largo de los últimos años ha presentado un crecimiento exponencial en absolutamente todos los sectores posibles, como lo confirma la Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE, 2021) donde informan que en los últimos 15 años la tasa de informalidad no se ha puesto por encima del 70%, en suma, a ello con la llegada de la crisis sanitaria, en el año 2020, las cifras se han visto nuevamente incrementadas. Teniendo en cuenta lo mencionado por el MTPE el Perú y más específicamente el Cusco está sumido en la informalidad laboral y al verse esto reflejado en todos los sectores, está claro que afecta directamente a los trabajadores que realizan servicios Delivery.

En relación a la informalidad laboral en los servicios Delivery y a razón de lo antes mencionado podemos observar que según la Gerencia de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE, 2021) existe aproximadamente un 11% de trabajadores que sufren accidentes de trabajo por riesgos ocasionados en transportes motorizados, almacenamiento y comunicaciones. Por la modalidad de trabajo de los servicios Delivery este tipo de trabajadores se ven expuestos a accidentes de trabajo, robo o hurto del producto y otros. Es por ello, que en la Constitución Política del Perú en el artículo 24, segundo párrafo, más allá de tener derecho a pago de su remuneración también tiene el derecho a obtener los beneficios sociales, los cuales son prioritarios por sobre cualquier otra obligación que tenga el empleador; de igual manera en el Decreto Legislativo N° 728 (1991) tiene como objetivo en su artículo 2 inciso I “unificar



las normas sobre contratación laboral y consolidar los beneficios sociales existentes” los cuales deben aplicarse a todos los trabajadores. Al respecto, los seguros de vida y beneficios sociales se encuentran detallados en la Ley de Consolidación de Beneficios Sociales, Decreto Legislativo N° 688 (2001), el cual en su primer artículo nos menciona que “El trabajador tiene derecho a un seguro de vida a cargo de su empleador, a partir del inicio de la relación laboral” lo cual es primordial para poder salvaguardar la seguridad y salud de los trabajadores en su ámbito laboral. Sin embargo, dada la informalidad existente en los servicios delivery la responsabilidad en caso de accidentes, robos, hurtos, etc.; no queda del todo clara, ya que al ser trabajadores informales no cuentan con las medidas de protección necesarias tal como lo exige la Ley de Salud y Seguridad en el Trabajo N.º 29783, así como las leyes antes mencionadas, orientadas a los trabajadores formales; frente a esta total desprotección laboral es necesario evaluar el nivel de riesgo laboral y las medidas que se pueden tomar para reducir dicha problemática.

Recientemente en el Perú se presentaron diversos proyectos de ley para poder solucionar la necesidad de una debida formalidad y seguridad para los trabajadores Delivery, sin embargo, estos proyectos no lograron ser aprobados por el Congreso de la República al no ser considerado como de “interés prioritario” a pesar que, se incrementó el desempleo de estos últimos años que llegó a 5,9 % en el segundo semestre del 2022 de acuerdo al (INEI) Instituto Nacional de Estadística e Informática (2022); la población económicamente activa PEA pasó a ser parte de la población desempleada y subempleada que, al estar sin ingresos económicos tuvieron que, de manera resiliente buscar una fuente de ingreso económico mediante el autoempleo u otras formas de trabajo informal, uno de ellos es el trabajo Delivery, por lo que, el actuar y decisión del Congreso estuvo de espaldas a una realidad que, más bien debió priorizar la aprobación del proyecto de Ley, para no dejar a los trabajadores Delivery desprotegidos y expuestos a riesgos laborales. Algunos de los proyectos de ley antes



mencionados como el Proyecto de Ley N°5192 “Ley que Regula el Trabajo de reparto de productos a domicilio a través de vehículos menores motorizados y no motorizados”, el Proyecto de Ley N°4243 “Ley del empleo digno que regula a los trabajadores de plataformas digitales” y el Proyecto de Ley N° 7567 “Ley que garantiza condiciones mínimas laborales para los trabajadores que presten servicios de reparto o movilidad mediante plataforma Delivery”; tenían como finalidad regular el reparto de productos a domicilio a través de vehículos menores motorizados y no motorizados, así como el empleo digno que regula a los trabajadores de plataformas digitales; por lo que en caso de aprobar dichos proyectos se habría otorgado un régimen laboral óptimo y formal, objetivo que se vio frustrado al no haberse aprobado dichos proyectos.

En Cusco y a lo largo del planeta, la informalidad laboral en los servicios delivery y en consecuencia la desprotección laboral del derecho al trabajo, era existente desde hace bastante tiempo, pero gracias al incremento exponencial de los servicios Delivery que tuvo su auge en el periodo de pandemia entre el año 2020 al 2021 donde se incrementó la informalidad de dicho servicio y por ende suponemos el aumentó el porcentaje de riesgos que conlleva esta actividad, este problema se ha visto incrementado a tal magnitud que es de suma importancia poder atender la desprotección que sufren estos trabajadores delivery; ya que, esta modalidad de trabajo singular está en auge. Según Datum Internacional & Xcustomer360 (2020) consideró que:

La emergencia sanitaria ha modificado algunos comportamientos de compra y la seguridad se ha convertido en una prioridad para los peruanos, para evitar un posible contagio (...) En este contexto, el servicio delivery cobra relevancia desde que es el proceso que cierra el ciclo comercial de un producto o servicio y es el punto de contacto directo entre el negocio y el cliente. (p. 02)



Como nos afirma Datum Internacional (2020), se evidenció que los trabajadores de servicios delivery son más demandados en el mercado laboral gracias a la crisis sanitaria. En consecuencia, este sector se ha visto ampliamente expuesto a la informalidad laboral y principalmente ante los riesgos de trabajo que por la modalidad de los servicios delivery son en “extremo riesgoso”. También podemos apreciar que, la gran mayoría de negocios en la actualidad vienen empleando trabajadores delivery propios, esto se puede traducir en que buscan trabajadores independientes, familiares o lo realizan por cuenta propia; dentro de este considerable grupo de trabajo se pudo observar el alto grado de informalidad e inseguridad a la que se ven expuestos los trabajadores Delivery.

Por lo tanto, el nivel de Informalidad laboral en la que se encuentran los trabajadores delivery es la causa principal por la que sobrevienen múltiples problemas como la vulnerabilidad en accidentes de trabajo, riesgo de robo, riesgo de secuestro y demás eventualidades que pueden surgir en el desarrollo de esta actividad. Ante esto último los trabajadores no están protegidos de forma adecuada dentro de la legislación peruana por lo que se encuentran en constante riesgo, el fin de la investigación es plantear múltiples soluciones factibles para estos problemas.

1.2. Formulación de Problemas

1.2.1 Problema General

¿Cuál es la relación entre los niveles de informalidad laboral y desprotección ante riesgos laborales del trabajador Delivery en la ciudad del Cusco periodo 2020 - 2022?

1.2.2 Problemas Específicos

PE1: ¿Cuáles son las causas de la informalidad Laboral en trabajadores de servicios Delivery?

PE2: ¿Cuáles son los riesgos laborales que generan desprotección laboral, a los que se exponen los trabajadores Delivery?



PE3: ¿Cuál es el contenido del ordenamiento laboral peruano en cuanto a la informalidad de los servicios Delivery?

PE4: ¿Qué mecanismos se pueden proponer para afrontar la informalidad y desprotección de los trabajadores de servicio Delivery?

1.3. Justificación

1.3.1 Conveniencia

El presente trabajo de investigación busca el respeto y reconocimiento de los derechos laborales para los trabajadores delivery que en la actualidad no están siendo debidamente atendidos causando perjuicio y poniendo en riesgo la vida de dichos trabajadores y teniendo en cuenta que la conveniencia del trabajo es según Ferrer (2010) “Que tan conveniente es o que funcionalidad tiene, para que sirve”. Por lo cual la investigación servirá para determinar la relación entre el nivel de informalidad laboral y desprotección del trabajador Delivery en la ciudad del Cusco durante el periodo 2020-2022, identificar los riesgos laborales y el reconocimiento de esta modalidad laboral en la legislación peruana, para de esta forma plantear una serie de posibles alternativas con el fin de atender a la problemática.

1.3.2 Relevancia Social

Muchos trabajadores Delivery en la actualidad son susceptibles de sufrir riesgos laborales gracias a una desprotección laboral que es ocasionada por la consecuencia de la informalidad laboral o la deficiente aplicación de la seguridad en el trabajo, es por ello que se busca estudiar los niveles de informalidad y desprotección en este sector, para que los futuros trabajadores Delivery se vean informados y beneficiados. Al respecto y según Ferrer (2010) entendemos la relevancia social del trabajo como “En que afectaría dicha investigación o que impacto tendría sobre la sociedad, quienes se beneficiarían con tal desarrollo”. El fenómeno en cuestión es social, ya que al haber sucedido el crecimiento exponencial de los servicios Delivery este problema se ha visto ampliamente acrecentado por su alta demanda siendo necesaria una rápida y adecuada atención a fin de resguardar la seguridad de los trabajadores



Delivery. Se Formulará una Propuesta de Ley debidamente analizada y reflexionada, tomando como referencia los anteriores proyectos de ley orientados a poner en agenda pública el interés prioritario de garantizar los derechos de los trabajadores delivery, que deberían promover los decisores del Congreso de la República o de los Concejos Regionales, así como Concejos Municipales, sin embargo, todos sin excepción fueron archivados. El proyecto de ley expuesto en la presente tesis, ayudará a incentivar la formalización de dichos trabajadores, a su vez promoverán la seguridad y salud en el trabajo a través de mecanismos que favorezcan a aquellos negocios que cumplan con formalizar y resguardar a sus trabajadores Delivery. Se espera poder impactar positivamente al enorme grupo de trabajadores delivery para que gocen de una adecuada salud, seguridad y por ende respeto a sus derechos laborales tal como establece la Norma Constitucional y Leyes Especiales, este último es importante ya que al estar en curso una Pandemia mundial los servicios Delivery se han vuelto cruciales a la hora de abastecer el hogar de víveres y demás productos de primera necesidad.

1.3.3 Implicancias Prácticas

Teniendo en cuenta que la tasa de informalidad en el Perú se incrementó a razón de la pandemia por Covid-19, buscamos determinar la relación existente entre la informalidad laboral de trabajadores delivery y la desprotección ante riesgos de trabajo. En base a esto la presente tesis relaciona los factores de la informalidad laboral en los trabajadores delivery, ubicados en el escenario de la ciudad del Cusco; es así que, se busca recopilar evidencia empírica que demuestre la elevada tasa de informalidad existente en este sector, más allá de este hecho se busca establecer que esta forma de trabajo es de alto riesgo dada las condiciones del mismo.

1.3.4 Valor Teórico

En este caso la investigación busca identificar y buscar soluciones para los problemas relacionados con la informalidad laboral en trabajadores Delivery. Podría decirse que no existe



un problema de vacío de conocimiento sino más bien de desprotección por falta de atención a un sector de la población que se desempeña en labores Delivery.

El trabajo abarca lo que es la informalidad laboral así que las recomendaciones y soluciones que se plantearan son perfectamente ampliables a otros temas de similar índole o incluso se pueden profundizar más en un ámbito legislativo y doctrinario para una mejor ejecución de las soluciones. Se espera determinar el nivel de informalidad en relación al nivel de desprotección laboral a la que se encuentran expuestos los trabajadores delivery. En suma, a lo antes mencionado explicaremos y analizaremos temas relacionados a la problemática principal como lo son la formalidad laboral, desprotección laboral antes riesgos de trabajo, flexibilización y precariedad laboral, la fiscalización que realiza la SUNAFIL en casos relacionados con los servicios delivery y la legislación laboral de los derechos de los trabajadores delivery.

Se realizará una propuesta de ley y recomendaciones, ideas o hipótesis para futuros estudios ya que con el constante cambio al que nos hemos visto sometidos por la Pandemia este mismo problema puede verse replicado en otros sectores o incluso podrían presentarse problemas similares más a futuro.

1.3.5 Utilidad Metodológica

En la presente investigación se busca identificar y analizar los niveles de informalidad y desprotección laboral a la que se ven expuestos los trabajadores delivery, dichos resultados pueden ser aplicados en próximos estudios o investigaciones relacionados a la informalidad laboral o la seguridad en el trabajo. Para tales fines se realizó un cuestionario semiestructurado destinado a recoger, procesar y analizar información sobre las unidades de estudio, en este caso los trabajadores delivery de la ciudad del Cusco. El presente trabajo es una investigación de tipo aplicada porque no solamente analizaremos el problema de investigación, sino que planteamos un valor agregado que es una propuesta de Ley para que mediante la incidencia política se vuelva a colocar este tema en la Agenda Congresal por cumplir los criterios de



aprobación de esta futura Ley como son los de: impacto, interés social, viabilidad, sostenibilidad y otros. Asimismo, el diseño de investigación es exploratorio vinculado al descriptivo – correlacional ya que, al ser este un tema de estudio bastante nuevo es evidente que no se encuentre mucha bibliografía o material de referencia, esto en referencia a que el diseño de investigación es exploratorio. Y se vincula con el descriptivo correlacional en la medida que evalúa la relación que existe entre las dos categorías de estudio, “explicando cómo se comporta la categoría en función de la otra” (Vara Horna, 2010), así también desde el punto de vista del diseño cualitativo en las ciencias jurídicas es también de corte fenomenológico porque obtenemos las perspectivas de los participantes “se explora, describe y comprende lo que los individuos tienen en común de acuerdo con sus experiencias con un determinado fenómeno (categorías)” (Creswell, 2013). También es exegético porque parte de las propuestas de ley existentes que fueron archivadas para realizar el análisis respectivo y plantear una propuesta de Ley que sea tomada en cuenta por los decisores legisladores como pueden ser los legisladores del Congreso de la República o los Concejeros del Concejo Regional Cusco o de los Concejos Municipales que tienen la función de aprobar leyes, ordenanzas en pro de los derechos de ciudadanos.

1.4. Objetivos de investigación

1.4.1 Objetivo General

Determinar la relación entre el nivel de informalidad laboral y desprotección del trabajador Delivery en la ciudad del Cusco periodo 2020-2022.

1.4.2 Objetivos Específicos

OE1: Establecer las causas de la informalidad Laboral en trabajadores de servicios Delivery.

OE2: Identificar los riesgos laborales que generan desprotección laboral, a los que se exponen los trabajadores Delivery



OE3: Analizar el contenido del ordenamiento laboral peruano en cuanto a la informalidad y desprotección de los trabajadores de servicio Delivery

OE4: Proponer mecanismos para afrontar la informalidad y desprotección de los trabajadores de servicio Delivery

1.5. Delimitación del Estudio

1.5.1 Delimitación Espacial

El Presente trabajo de investigación será realizado en el Perú, más específicamente en la ciudad del Cusco que, desde el 2020 dentro del contexto de pandemia COVID-19, tuvo un crecimiento exponencial de los servicios Delivery principalmente en los restaurantes y cadenas de comida, sirviendo, así como un escenario perfecto para el estudio de dicho fenómeno.

1.5.2 Delimitación Temporal

El siguiente estudio será realizado en el año 2020 - 2022 considerando un tiempo de (02) dos años aproximadamente, en época del auge de la pandemia del COVID-19, que a causa del desempleo a nivel nacional y la fundamental necesidad de la población de transporte de alimentos y productos a su hogar, se incrementó notablemente el servicio delivery.



CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la Investigación

Actualmente los servicios Delivery tuvieron un crecimiento exponencial a nivel nacional sin embargo al ser una forma de trabajo novedosa que no se encuentra regulada en el ámbito legal sufre de diversas inconsistencias que perjudican a los trabajadores dejándolos como trabajadores informales sin derecho a sus beneficios laborales correspondientes. Por lo que resaltamos la falta de trabajos de investigación sobre este tema a nivel nacional ocasionando que la problemática se expanda.

2.1.1 Antecedentes Internacionales

Antecedente 01

Título: “Empleo Informal y Segmentación Del Mercado De Trabajo Urbano En México”.

Para optar el grado académico de Doctor.

Universidad Autónoma de Barcelona–Europa.

Autor: Jesús Waldo Martínez Soria

Ciudad -País: Barcelona- España

Para Martinez (2008) sus conclusiones fueron:

- ✓ (...) Prácticamente la mitad de los puestos de trabajo generados entre 1987 y 2002 pertenecen a alguno de los segmentos de empleo informal. Las tasas de crecimiento del sector informal (en torno al 4%) en el periodo 1987-2002 fueron superiores a las del PIB (3.1%) y su evolución muestra una particular expansión en la etapa de crisis. Los criterios empíricos que permiten medir el sector informal demuestran que representa prácticamente la mitad del mercado de trabajo; aún en el mejor de los casos, la medición más moderada alcanza un cuarto de la población ocupada. (...)
- ✓ El trabajo asalariado formal está desempeñado por personas del más alto nivel educativo, predominantemente hombres, casados; cuya jornada laboral es de 45 horas



- a la semana, que cuentan con seguridad social y prestaciones laborales de ley, que perciben altos ingresos y que registran la mayor remuneración por hora laborada (...)
- ✓ Aunque algunos autores argumentan que las legislaciones laborales y fiscales resultan demasiado rígidas y por ello apelan a la flexibilización del trabajo, las condiciones observadas en la situación del empleo y salarios reales en México indicarían más bien que los mercados se han dotado de una flexibilidad laboral de facto. Parece ser esta flexibilidad de facto la que ha permitido la creación de empleo informal. Por lo tanto, no cabría esperar que las políticas públicas se diseñaran en esa dirección sino más bien se tendría que optar por una regulación más eficiente. (...) (pp. 149 - 156)

Antecedente 02

Título: “Informalidad laboral. Análisis sobre sus consecuencias en la conformación de la identidad en los trabajadores del barrio”. Para optar el grado académico de Licenciada en Sociología.

Universidad La Unión de la ciudad de La Plata. Argentina

Autor: Santa María, Juliana Inés

Ciudad -País: La Plata - España

Para Santa (2002) sus conclusiones fueron:

- ✓ (...)
- ✓ En lo que hace a la cuestión más subjetiva, es llamativa la acusada carencia de lo que podríamos denominar identidad laboral, manifestada en la poca identificación de los trabajadores con su trabajo y con el trabajo; cabe destacar que en varios de los casos los entrevistados no se han identificado a sí mismos como trabajadores: se han 45 autodenominado como desocupados o han manifestado ‘salir a hacer changas de cualquier cosa.
- ✓ (...)



- ✓ En breves palabras, lo que con esto se está queriendo decir es que los procesos de informalización y precarización laboral erosionan y socavan la relación trabajador-trabajo generando dificultades de identificación y de autorreconocimiento del sujeto como (sujeto) ‘trabajador.
- ✓ (...)
- ✓ Nos enfrentamos hoy a un crecimiento de la informalidad laboral que de hecho estaría afectando no sólo la participación del trabajo en el proceso de conformación de las identidades, la posibilidad de identificarse los trabajadores en base a lo que hacen, sino también hasta la misma posibilidad de trabajar y sentirse identificado con ello, lo cual agrava aún más la situación.
- ✓ (...) (pp. 45- 49)

Antecedente 03

Título: “Encuadramiento laboral de los “Riders” o repartidores de plataformas digitales”.

Para optar el grado académico de Licenciada en Sociología.

Universidad Jaume I.

Autor: Saray Alonso Martínez

Ciudad -País: Castelló de la Plana-**España**

Para Martínez (2021) sus conclusiones fueron:

1. Respecto a la problemática social entorno a la figura de los “Riders”: La problemática principal es la división dentro de los propios “Riders”, separándose entre aquellos a favor de ser considerados trabajadores por cuenta ajena y aquellos a favor de seguir siendo considerados como trabajadores por cuenta propia o autónomos. Posicionándose de esta forma en puestos radicalmente enfrentados.



2. Respecto a la nueva “ley rider”: Todavía es pronto para analizar las consecuencias de la misma, pero por lo menos ya existe un pronunciamiento por parte del Gobierno que indica las condiciones necesarias para conocer el encuadramiento de rider para ser reconocido como trabajador por cuenta ajena.
3. Respecto a las implicaciones de los cambios impulsados por la nueva ley es necesario destacar que la “nueva presunción” impone más condiciones de las que pide la presunción de laboralidad general por lo que es posible que no suponga cambios mayores a nivel jurisdiccional. Pero por otro lado los trabajadores y sus representantes pueden ser más conscientes de sus condiciones laborales dado que van a tener acceso los algoritmos con los que funcionan las empresas.
4. (...) (p. 28)

2.1.2 Antecedentes Nacionales

Antecedente 01

Título: “Minimización De Accidentes E Incidentes De Trabajo Mediante La Aplicación Del Sistema De Gestión De Seguridad Y Salud En El Trabajo En La Empresa Sirius Seguridad Privada S.R.L.”. Para optar el título de Ingeniero Industrial.

Universidad Nacional de Trujillo – Facultad de Ingeniería

Autor: Br. Verástegui Tanta, Oscar Jaime

Ciudad -País: Trujillo - Perú

Para Verástegui (2017) sus conclusiones fueron:

- ✓ (...)
- ✓ Se debe incidir en la capacitación y entrenamiento del personal en temas de Seguridad y Salud en el Trabajo como una de las principales medidas preventivas, para ello utilizaremos de preferencia a expositores internos como jefes y supervisores de área



con la finalidad de reducir costos y favorecer el desarrollo de la cultura interna de prevención de riesgos.

- ✓ (...)
- ✓ Disminuir el número de accidentes laborales en la organización trae consigo, reducir los costos en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, donde dichos costos no realizados, pasarían hacer rentabilidad para la empresa.
- ✓ Se llevan registros de los accidentes e incidentes presentados en la organización, con el fin de establecer planes de prevención para evitar futuras presentaciones de los mismos.
- ✓ (...) (pp. 97 - 98)

Antecedente 02

Título: “Derecho e Informalidad. Explicaciones Alternativas a la relación entre el Derecho Laboral y la informalidad a partir del caso de Gamarra”. Para optar el título de Licenciado en Derecho.

Pontificia Universidad Católica del Perú – Facultad de Derecho

Autor: Galicia Vidal, Saulo Roberto

Ciudad -País: Lima - Perú

Para Galicia (2017) sus objetivos fueron:

- ✓ (...)
- ✓ Decíamos anteriormente que la relación que vincula a las unidades proveedoras o confeccionistas con los talleres es denominada por esos propios actores como tercerización o subcontratación.
- ✓ En este punto, es importante tener en cuenta que la tercerización o subcontratación es una manifestación de las distintas formas de colaboración empresarial. Esta gran categoría engloba una gama de posibilidades como lo son los consorcios, los joint



venture, la intermediación laboral, las franquicias, las redes empresariales, entre otros supuestos.

✓ (...)

✓ Como señalamos al inicio de este apartado, la tercerización es solo una de las tantas formas de vinculación empresarial que existen. Recientemente, la doctrina ha dado cuenta de una categoría bastante novedosa: las redes empresariales.

✓ (...) (pp. 79 - 103)

Antecedente 03

Título: “Determinantes de la informalidad laboral y brechas de ingresos entre empleos formales e informales en el Perú, Periodo 2017”. Para optar el título profesional de Ingeniero Economista.

Universidad Nacional del Altiplano/Puno – Facultad de Ingeniería Económica

Autor: Machaca Flores, Lizbeth Estefany

Ciudad -País: Puno - Perú

Para Machaca (2019) sus objetivos fueron:

1. La informalidad es uno de los problemas latentes en el Perú, este representa el 72% de la población ocupada, ello se agudiza más en las regiones Huancavelica (90.9%), Apurímac (90.4%), Cajamarca (88.2%), Ayacucho (87.6%), Huánuco (87%), Amazonas (86.6%), Puno (85.3%) y San Martín (85.2%), generando brechas de ingresos entre los trabajadores formales e informales. La brecha total entre de ingresos entre los trabajadores formales e informales es de 3.51 soles por hora, este se incrementa en el trabajo independiente a 7.93 soles por hora y 2.50 soles por hora en el trabajo dependiente, siendo menor la brecha cuando el empleador es el Estado (trabajo dependiente). Asimismo, la brecha de ingresos es mayor a medida que incrementa el nivel de estudios, lo mismo ocurre en el sexo, etnicidad y microempresa.



2. Los determinantes que influyen en la informalidad en el empleo en el Perú, está relacionada a los años de educación del individuo, experiencia laboral potencial y edad; así mismo, se relaciona positivamente con el sexo y el tipo de empresa donde labora (microempresa). En términos marginales, el aumento de un año de educación llevaría a la probabilidad de disminuir la informalidad en el empleo en 6.85%. En tanto, un año más de experiencia laboral llevaría a la probabilidad de disminuir el empleo informal en 0.51%. Tener un año más de edad disminuye en 0.26% la probabilidad de estar en un empleo informal. Por otro lado, si el individuo es hombre la probabilidad de estar en el empleo informal aumenta en 5.81%. Finalmente, si el individuo se encuentra laborando en microempresa existe la probabilidad de ser informal en 78.58%.
3. Los factores que explican la brecha de ingresos entre los formales e informales está relacionado a la ventaja de las características individuales de los formales y la otra parte a la discriminación. La brecha de ingresos total en logaritmos entre formales e informales es de 0.869, de los cuales el 30% de la brecha esta explicado por la ventaja de las 77 características de los formales y el 54.1% es explicado por la discriminación del salario. En trabajadores dependientes la brecha es explicado en 26.7% por ventaja de características formales y 66.7% por la discriminación. Finalmente, el trabajo independiente esta explicado en un 24.9% y 78.5% por ventaja de formales y discriminación respectivamente. (pp. 76 - 77)

Antecedente 04

Título: “Análisis de la responsabilidad de los servicios de Delivery de comida por aplicativos móviles, en la ciudad de Lima Metropolitana, en el año 2019”.

Para optar el grado académico de Maestro en Derecho de la Empresa

Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas



Autor: Vidal Ruiz, María de Lourdes.

Ciudad -País: Lima-Perú

Para Vidal (2019) sus conclusiones son:

- ✓ Los contratos actuales que usan los aplicativos móviles como Glovo, Rappi y UberEats carecen de asunción de responsabilidad ante los incumplimientos reales o potenciales ante los consumidores.
- ✓ Los contratos actuales que usan los aplicativos móviles como Glovo, Rappi y UberEats con los proveedores de alimentos y con los repartidores, presentan falta de asunción de responsabilidad en los casos de incumplimiento del servicio, producto incompleto o en mal estado.
- ✓ Existe un proceso inadecuado de selección de repartidores.
- ✓ (...) (pp. 89 - 90)

Antecedente 05

Título: “Vulneración de los derechos laborales e indicios de laboralidad en los repartidores de la empresa Glovo-Chiclayo”.

Para optar el grado profesional de Abogado.

Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo - Facultad de Derecho y Ciencias Políticas

Autor: Delgado Celis, Jeyli Yuriko.

Ciudad -País: Lambayeque-Perú

Para Delgado (2021) sus conclusiones son:

- ✓ Hay dos tipos de indicios: Cerrados y abiertos. Estos últimos, según la Recomendación 198 de la OIT significa reinterpretar los indicios cerrados. Se trata de una dosis de flexibilización hasta cuanto sea necesario para que una diversidad de situaciones sea aplicada a ellos.



- ✓ El nuevo modelo de trabajo en la era digital no se le debe aplicar el examen de indicios cerrados y típicos puesto que resultaría insuficiente y por lo tanto se desprotegería al trabajador ya que todos terminarían siendo calificados como autónomos.
- ✓ (...)
- ✓ Por último, de acuerdo a los indicios de laboralidad mencionados y analizados, concluimos que los repartidores de la empresa Glovo son trabajadores. (p. 57)

2.1.3 Antecedentes Locales

Antecedente 1

Título: “Factores que inciden en el empleo informal en el departamento del Cusco, en el año 2014”. Para optar el grado académico de Licenciada en Economía

Universidad Andina del Cusco

Autor: Tatiana Pedraza Almirón

Ciudad -País: Cusco-Perú

Para Tatiana (2016) sus conclusiones fueron:

- ✓ A partir de la investigación, se ha encontrado evidencia que los factores socioeconómicos más influyentes para que un trabajador acepte un empleo informal en el Departamento del Cusco, el año 2014, fueron el nivel educacional, el estado civil y la edad (todos ellos influyen de forma negativa en la probabilidad de que un individuo acepte un empleo informal), mientras que por el lado de la oferta el tamaño de empresa, resulto ser un variable que influye de forma positiva, fundamentalmente el hecho que un individuo labore en una micro empresa.
- ✓ El nivel educacional es un factor determinante para que un trabajador sea informal, en el mercado laboral del Departamento del Cusco, en el año 2014, esto debido a que el coeficiente en el modelo probit, nos evidencia un efecto negativo sobre la probabilidad



de aceptar un empleo informal. Es decir que un trabajador con un bajo nivel educativo, tiende a aceptar un empleo informal y con baja remuneración.

✓ (...)

✓ La edad de los trabajadores (medida en años) influye en forma negativa a la probabilidad de que un trabajador del Departamento del Cusco, para el año 2014 acepte un empleo informal, esto debido a que, probablemente no tengan una presión o carga familiar que los obligue a aceptar condiciones desfavorables en el empleo.
(pp. 67 - 68)

Antecedente 2

Título: “La jornada de trabajo del contrato a tiempo parcial en el Derecho Laboral Peruano”. Para optar el grado profesional de Abogado.

Universidad Andina del Cusco

Autor: Leo Giomar Quispe Limpe.

Ciudad -País: Cusco-Perú

Para Quispe (2017) sus conclusiones son:

Primero. - (...)

Segundo. - El tema de la jornada de trabajo trasciende largamente su carácter de condición de trabajo, pues se ha confirmado que el tiempo de trabajo es considerado como elemento estructural del contrato de trabajo. Partiendo de esta premisa, podemos mencionar que nuestros textos normativos y dispositivos legales que regulan jornada de trabajo en el ámbito laboral peruano, disponen que: i) la jornada ordinaria es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho semanales como máximo; y ii) se precisa que las jornadas acumulativas o atípicas deben, en promedio, sujetarse a la jornada ordinaria. Además, se tiene que la jornada de trabajo está asociada a tres aspectos fundamentales en toda relación laboral: (a) la ejecución misma de la prestación de servicios, que vendría a ser



permanencia del trabajador en el Empresa; (b) el periodo de temporalidad, que va determinar el tipo o forma de contrato de trabajo; y finalmente (c) las repercusiones que generara la jornada de trabajo frente a la remuneración y en consecuencia frente a los beneficios sociales.

Tercero. - Sin ánimos de repetir las breves consideraciones realizadas a lo largo del presente trabajo de investigación, se quiso demostrar que el tercer párrafo del artículo 4 del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, habla de dos cosas muy concretas: i) la obligación que tiene el sector empresarial de celebrar los contratos a tiempo parcial necesariamente de forma escrita; y por otro lado ii) el contrato a tiempo parcial puede celebrarse sin limitación alguna, lo cual podría interpretarse como la posibilidad irrestricta de un amplio abanico de contratos a tiempo parcial, sean estos: (a) determinados o indeterminados; (b) de forma continua o no continua; e incluso (c) temporales. Además, se tiene que el artículo 11 del Decreto Supremo N.º 001-96-TR, dispone que los trabajadores a tiempo parcial que trabajan menos de cuatro horas, tendrán derecho a cobrar todos los beneficios sociales, siempre y cuando, no se exija como requisito el cumplimiento mínimo de cuatro horas diarias de labor.

Cuarto. - (...) (pp. 171 - 172)

Antecedente 3

Título: “La Informalidad del régimen laboral y la Rentabilidad de la empresa de servicio de transporte urbano de pasajeros “SEÑOR DE HUERTO S.A.” del distrito de Sicuani – Cusco, periodo 2017”. Para optar el grado profesional de Contador Público.

Universidad Andina del Cusco

Autor: Ximena Kely Arapa Cárdenas y Shary Quispe Pichuilla

Ciudad -País: Cusco-Perú

Para Arapa & Quispe (2018) sus conclusiones fueron:



1. La práctica de la informalidad del régimen laboral, afecta a la rentabilidad de la empresa, de forma que los trabajadores laboran sin ningún beneficio social tal como se demuestra en la tabla 13, donde el 100% de todos los documentos de planillas revisados señalaron que no se reconoce los beneficios sociales de los conductores y cobradores, a pesar que tienen conocimiento sobre ello, solo que la empresa en la que laboran no les otorgan esos beneficios, por ende en la empresa indican que tienen rentabilidad pero está expuesto a las multas que les impondrá SUNAFIL quien les hizo una fiscalización laboral encontrando varias deficiencias tal como lo demuestra en la tabla 11, en donde el 100% de documentos revisados se encontró el acta de fiscalización respecto a denuncias de terceros sobre explotación laboral de menores de edad.

2. Los documentos revisados y entrevista realizada muestra que la rentabilidad actual de la empresa está disminuyendo cada vez más, debido a la informalidad laboral en la que se encuentra, (...).

3. La revisión documentaria y la entrevista realizada al gerente de la empresa de Transporte Señor de Huerto S.A. señala que la informalidad laboral afecta notablemente la rentabilidad económica de la empresa, porque al no estar en registrados lo trabajadores, tendrían problemas con la SUNAFI, donde se pudo evidenciar que si la empresa de servicio de transporte urbano de pasajeros Señor de Huerto S.A. formalizara a sus trabajadores contaría con una mayor rentabilidad económica.

4. Los documentos revisados y la entrevista realizada al gerente muestran que la informalidad laboral afecta notablemente la rentabilidad financiera, el tema de la fiscalización de parte de SUNAFIL y SUNAT es motivo por el cual le es imposible aumentar su rentabilidad financiera, tal como indica la tabla 15 donde se pudo evidenciar que la rentabilidad financiera es baja. (pp. 74 - 75)

Antecedente 4



Título: “Impacto de la flexibilización laboral sobre los Derechos Laborales de los trabajadores jóvenes: estudio de casos en la Municipalidad Distrital de Wánchaq, 2017 – 2019”.

Para optar el grado profesional de Abogado.

Universidad Andina del Cusco

Autor: Sharon Nicola Velarde Chacón y Elluz Mavelin Mendoza Chávez

Ciudad -País: Cusco-Perú

Para Velarde & Mendoza (2020) sus conclusiones fueron:

1. Consideramos que la flexibilización laboral no trae resultados alentadores para los derechos laborales, ya que esta no tiene acceso a una seguridad social para los trabajadores, y genera ciertos riesgos jurídicos, económicos y sociales. Se refleja modalidades precarias de empleo, devaluando la fuerza laboral a nivel mundial.
2. (...) Todo esto se debe a que; gracias a la flexibilización laboral muchos de los derechos laborales de los trabajadores se ven vulnerados y/o desnaturalizados, como se manifiesta en los resultados de la encuesta aplicada a la población. Se evidencia que los trabajadores jóvenes suscritos al Contrato Administrativo de Servicios – CAS desempeñaban una labor mayor a 08 diarias y no se les reconocía sus derechos sindicales pese a estos estar contemplados dentro de dichos contratos suscritos con la Municipalidad. Así mismo, la remuneración que percibían no compensaba la labor que desempeñaban durante el periodo 2017-2019, y no tuvieron ningún incremento en su remuneración.
3. (...)
4. Respecto al costo económico de la flexibilización laboral, se pudo apreciar que el 76,8% de los trabajadores jóvenes de la Municipalidad Distrital de Wánchaq, periodo 2017– 2019, consideran que es negativa. (...) (pp. 100 - 102).



2.2. Bases Teóricas

2.2.1 *Derecho al Trabajo*

2.2.1.1 Generalidades.

El trabajo es considerado constitucionalmente como un derecho fundamental, indispensable para garantizar una vida integra; tiene como objetivo el pleno y efectivo disfrute de la actividad laboral por todas las personas sin distinción alguna. De igual manera permite realizar bienes, servicios y crear valor material y personal para satisfacer las necesidades individuales y sociales de la población. Por lo tanto, el trabajo se considera un medio de superación, no solo promueve el desarrollo personal, también ayuda a la aceptación e incorporación en la sociedad de quienes realizan dichas actividades económicas. El derecho al trabajo no se limita al trabajo remunerado o al llamado empleo, ya que incluye todas las labores ejecutadas por un individuo que le permita subsistir en sociedad. El concepto amplio del derecho al trabajo incluye no solo los derechos que tienen los trabajadores por cuenta propia, sino también los derechos laborales para prestar servicios a los empleadores en forma de un contrato de trabajo. Por lo tanto, el derecho del trabajo es aquella especialidad jurídica que nace a causa de la distinción económica entre las partes existentes de la relación laboral conformada por el trabajador, que presta su tiempo para la realización de una actividad específica; y el empleador, que se beneficia del trabajo elaborado por el empleado.

El trabajo humano ha sido entendido a lo largo de la historia como “el derecho a participar en las actividades de producción y prestación de servicios de la sociedad y el derecho a participar en los beneficios obtenidos mediante estas actividades conjuntas en una medida que garantice un nivel de vida adecuado”. (International Human Rights Internship Program y Asian Forum for Human Rights and Development, 2000, p. 20). Con el objetivo de cumplir con el derecho a trabajar no es suficiente contar con un empleo; también debe ser imprescindible que la labor que se vaya a efectuar sea digna. Vinculado al derecho al trabajo, se considera el trabajo decente que se lleva a cabo en un entorno propicio que garantiza que los



trabajadores puedan disfrutar plenamente de todos sus derechos en virtud del derecho humano al trabajo reconocido internacionalmente. Contrario a lo establecido por las normas nacionales e internacionales, se considera que un trabajo vulnera la dignidad del trabajador cuando el empleador los trata como objetos, explotándolos, sometiéndolos a tratos humillantes o degradantes, trabajo forzoso, y vulnerando sus derechos sociolaborales como la formación y la educación, compensación, seguridad y salud, etc.

La Constitución peruana de 1993, en el segundo párrafo de su Art.23, prefirió utilizar la terminología más moderna de promoción del empleo productivo, lo que significa que el Estado debe promover el empleo, pero nada más que el empleo productivo. Se trata de crear las circunstancias que permitan establecer nuevos puestos laborales que sean útiles y ventajosos para el triunfo del interés común de la sociedad, el Estado no debe fomentar cualquier trabajo, sino enfatizar la promoción de trabajos que aporten a un crecimiento fuerte y sostenible en una sociedad cuyo fin sea el bien común. Asimismo, la Constitución Política del Perú también promueve el derecho del trabajador a recibir una contraprestación que es la remuneración justa y adecuada, que debe permitirle a él y su familia, gozar de bienestar general. La remuneración debe cubrir no sólo las necesidades del propio trabajador, sino también de su familia, debiendo proporcionarle bienestar económico, subjetivo o emocional. Es así que el artículo 24 de la Norma Constitucional hace mención a la importancia de la seguridad en el trabajo, así como la prevención de riesgos ocupacionales, los cuales tienen como finalidad cuidar y preservar la salud e integridad de los trabajadores.

En consecuencia, el Derecho del Trabajo “Es la disciplina que se encarga de regular la relación laboral, es decir la relación jurídica y económica establecida por un contrato entre dos partes designadas como empleador y trabajador. Teniendo en cuenta la diferencia percibida, se están haciendo esfuerzos para equilibrar las partes” (Boza Pro, 2011, p.16). Es importante que la relación laboral se encuentre estipulada en un contrato de trabajo, con la finalidad de



garantizar las condiciones laborales de los trabajadores a diferencia de los trabajadores informales quienes son propensos a sufrir abusos por parte de sus empleadores; careciendo también de sus beneficios sociales.

2.2.1.2 Antecedentes del Derecho del Trabajo.

El Derecho del Trabajo se ha perfilado como un área necesaria para equilibrar las condiciones entre trabajadores y empleadores, reduciendo así la carga contractual provocada por la brecha económica entre ambos, arreglando desequilibrios, regulando requisitos mínimos y beneficiando a los trabajadores. En otras palabras, el Derecho del Trabajo inicialmente equilibró las desigualdades económicas de las partes al estipular que todos los trabajadores en una relación laboral deben cumplir con ciertas condiciones mínimas que los empleadores deben respetar. Una vez establecidas y aprobadas las leyes laborales, se inicia el proceso de constitucionalización, maximizando así la protección de los derechos de los trabajadores.

Esto tiene como objetivo superar la noción tradicional de que los contratos de trabajo, que incluyen los derechos civiles y las libertades de los trabajadores, permanecen en las “puertas de la fábrica” y están exentos de la vida de las relaciones laborales. Cabe destacar aquí el primer texto constitucional que reconoce los derechos sociales, la Constitución de Querétaro de 1917, dentro de su artículo 123° reconoce la más amplia gama de derechos de los trabajadores, incluyendo la jornada laboral máxima de ocho horas, descansos semanales y la jornada mínima de trabajo. Salarios, organizaciones sindicales y patronales, prevención de despidos arbitrarios, etc. (La Constitución de Querétaro, 1917)

Desde el inicio de la democracia en el Perú del siglo XIX hasta mediados del siglo XX, las condiciones laborales de trabajo en nuestro país se caracterizaron por ser precarias y hasta indiferentes. La presencia de estos factores retrasó el establecimiento de la normativa laboral peruana hasta mediados del siglo XX, cuando las ciudades crecieron y se dio el tardío crecimiento de la industria y el comercio dieron lugar a los primeros empleos en gran escala y



con ellos a los primeros empleos es así que nacieron Los sindicatos en el Perú. En razón a los levantamientos y protestas ocasionadas por el reconocimiento de la jornada laboral máxima de 08 horas en el Perú, se logró la promulgación de la Constitución de 1920, la que por primera vez incluyó un Título IV denominado 'garantías sociales', reconociendo los derechos de los trabajadores y a la vez ha formulado normas de derecho laboral y ha emitido varias especificaciones de contenido de trabajo.

Otra constitucionalización de los derechos de los trabajadores fueron los derechos laborales comprendidos en la Carta Magna de 1933 y la Constitución de 1979, en las que el Perú adoptó textos constitucionales que fueron modelos nacionales de derecho socialdemócrata, siendo considerado nuestro país como una república democrática y social definida como república independiente y soberanía patronal. Este fue un paso importante hacia el reconocimiento de los derechos y las instituciones de los trabajadores en los niveles más altos de nuestra Constitución. En efecto, en el marco de esta Constitución, el Estado para promover el empleo, debe promover la igualdad de oportunidades, erradicar la pobreza y proteger a los trabajadores del desempleo y subempleo. Asimismo, la Constitución de 1979 prohíbe que los empleadores limiten a los trabajadores ejercer sus derechos fundamentales bajo cualquier circunstancia o que descuiden o degraden su dignidad. La norma madre también menciona que los trabajos estaban sujetos a la protección estatal, garantizando la seguridad en el empleo, salarios mínimos por hora, jornadas laborales de ocho horas, derechos sindicales, seguridad social, huelgas y negociación colectiva. Si bien las desigualdades entre empleadores y empleados persisten hasta el día de hoy, con la Constitución Política del Perú de 1993 se tiende a equilibrar la situación ya que los derechos laborales en la actualidad han tomado mayor relevancia y son de interés supremo para el estado.



2.2.1.3 Principales Organismos Reguladores.

En el Perú existen diversas instituciones que se encargan del seguimiento, fiscalización y ayudar a la debida ejecución de las normas estipuladas; en la Ley General de Inspección del Trabajo - Ley N.º 28806 (2020), en su artículo 1º conceptualiza e indica las funciones del Sistema de Inspección del Trabajo y la Inspección del Trabajo como:

Un único sistema integrado polivalente, compuesto por todas las normas, instituciones, funcionarios y medios de comunicación que contribuyan a la adecuada ejecución de las normas sociolaborales, de protección de la seguridad y salud laboral y demás materias que le sean asignadas. Asimismo, la Inspección de Trabajo siempre ha sido vista como un servicio público con la responsabilidad de velar por el cumplimiento de las normas sociales y laborales, así como de seguridad y salud en el trabajo, y tiene las debidas responsabilidades administrativas, de orientación y de asesoramiento especializado en estas materias. Y ejecutar conciliaciones administrativas en asuntos de su competencia teniendo en cuenta el Convenio No. 81 de la Organización Internacional del Trabajo. (pp. 28-29)

La Inspección del Trabajo está compuesta por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil), y por las Intendencias Regionales. Aquí, la Sunafil actúa como el organismo central en materia de Investigación Laboral, mientras que el funcionamiento de las Intendencias Regionales en el ámbito de fiscalización laboral, dependerá de la SUNAFIL la misma que cuenta con un Tribunal de Fiscalización Laboral, el cual se encarga de solucionar en última instancia, los recursos de revisión en procedimientos administrativos. Sin embargo, los Gobiernos Regionales, en ejercicio de sus funciones designadas en el literal f), del artículo 48, de la Ley Orgánica de Gobiernos Regionales N.º 27867, continúa ejerciendo algunas de las funciones y facultades relacionadas con las obligaciones de la SUNAFIL con respecto a las pequeñas empresas y en relación a los lineamientos, planes, reglamentos nacionales y



sectoriales emitidos por la SUNAFIL, especialmente en las zonas donde aún no se ha implementado la gestión territorial de dicho organismo regulador.

La SUNAFIL realizan funciones de inspección del trabajo a todos los empleadores con respecto a las pequeñas empresas las cuales se encuentran incluidas en el “listado de microempresas”, publicado cada año por la Gerencia de Trabajo y Promoción del Empleo. Como resultado, las dos agencias asumieron la responsabilidad del sistema de inspección del trabajo. Sin embargo, en las zonas donde no existe una sucursal Regional de la Sunafil, el gobierno regional, a través de su estructura orgánica, asume funciones de inspección del trabajo para todos los empleadores de su territorio.

A.-SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL- SUNAFIL:

Primer y tercer artículos de la Ley 27867 - Ley orgánica de Gobiernos Regionales (2002) establece que:

La Inspección Nacional del Trabajo (Sunafil) es un organismo técnico el cual se encuentra vinculado al Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo, la SUNAFIL promueve, supervisa y fiscaliza el cumplimiento de la legislación laboral, los sistemas de seguridad y salud en el trabajo y otorga asesoría, realiza investigaciones y proponer la aprobación de normas en estas materias. Ejecuta las funciones y competencias establecidas en el artículo 3 de la Ley 28806, “Ley General de Inspección del Trabajo”, a nivel nacional y actúa como autoridad central y órgano de gestión del sistema de inspección del trabajo, de conformidad con las políticas y planes nacionales y sectoriales, así como con las políticas institucionales y los instrumentos normativos de la Gerencia de Trabajo y Empleo Promoción del Empleo.

Se puede concluir que, si bien la Sunafil como organismo de Estado, cumple con una labor de fiscalización, sanción, normatividad y capacitación orientado a combatir la



informalidad laboral, aunque podemos afirmar que la misma ha fracasado como organismo del Estado puesto que la tasa de informalidad en el Perú no ha bajado del 70%, aproximadamente, en los últimos 10 años (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2023) lo cual afecta en gran medida a la población en general.

B.- GERENCIAS REGIONALES DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO:

Con una visión centrada en el ciudadano, ayuda a la promoción del empleo digno y productivo, respetando los derechos laborales y de las personas, potenciamos el diálogo social, potenciamos la empleabilidad y protegemos a los colectivos vulnerables. Diseñan, estructuran y monitorean sistemas funcionales en materia laboral y de promoción del empleo para asegurar la política pública en la ejecución de la actual legislación. Asimismo, promueve la formalización laboral a través de la información y el asesoramiento para promover la creación y el desarrollo de empleos dignos en consonancia con las políticas productivas y el desarrollo económico sostenible, de acuerdo con las necesidades reales del mercado laboral y las perspectivas de desarrollo económico nacional, mejorar las habilidades profesionales, mejorar la empleabilidad de la población en edad de trabajar y centrarse en grupos vulnerables como los jóvenes, personas con discapacidad entre otros.

En efecto, el tercer artículo de la Ley General de Inspección del Trabajo, Ley N° 28806 (2011), indica que “Corresponde a la inspección del trabajo las funciones de inspección y demás facultades que le confiere el ordenamiento jurídico social y laboral, el ejercicio de estas facultades no debe restringir el ejercicio efectivo de las funciones de inspección, menos aún los trabajadores no deben menoscabar la autoridad e imparcialidad de la Autoridad Inspectoral. Por lo que se debe efectuar correctamente:



1. La vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas legales, reglamentarias, convencionales y condiciones contractuales, en el orden sociolaboral, ya se refieran al régimen de común aplicación o a los regímenes especiales:

a) Ordenación del trabajo y relaciones sindicales.

a.1) Derechos fundamentales en el trabajo.

a.2) Normas en materia de relaciones laborales individuales y colectivas.

a.3) Normas sobre protección, derechos y garantías de los representantes de los trabajadores en las empresas.

b) Prevención de riesgos laborales.

b.1) Normas en materia de prevención de riesgos laborales.

2.2.1.4 Ramas del Derecho al Trabajo.

a) Derecho individual al trabajo

Múltiples países a través de documentos internacionales de derechos humanos reconocen el derecho del individuo al trabajo. Al respecto (Ferro Delgado, 2019) nos dice que “Los derechos en el trabajo incluyen aspectos tales como jornada laboral, descanso, vacaciones, ascenso y promoción, salario, seguridad e higiene en el trabajo, estabilidad en el empleo e igualdad de trato en el empleo”. Es por ello que numerosos documentos internacionales reconocen el derecho de todo ser humano a un nivel de vida digno en las mismas condiciones que su familia. El derecho individual al trabajo, busca promover un mínimo de garantías legales para los trabajadores, con la finalidad de que estos salvaguarden su integridad física y psicológica.

b) Derecho colectivo al trabajo



El derecho colectivo usualmente es considerado como un aspecto adicional al derecho individual de trabajo, teniendo en cuenta los principios básicos del sindicato de trabajadores, así como su regulación, que difiere del interés particular del trabajador, en el caso del derecho colectivo, los intereses son expresados por la colectividad, que se rige por sus propias instituciones, en suma, a ello, estos derechos colectivos se rigen por un conjunto propio de normas. Para De Diego (2004):

El Derecho Colectivo del Trabajo es parte del Derecho del Trabajo, se ocupa de reglar las relaciones, deberes y derechos entre sujetos colectivos, que generalmente son los sindicatos en representación de los trabajadores y un empleador o una entidad representativa de empleadores por el sector empresario. (p. 649)

Por lo tanto, entendemos al derecho colectivo como aquel encargado de reconocer las organizaciones, redes y relaciones comerciales; así como solucionar los conflictos colectivos.

Para la Constitución Política del Perú (1993) en su Art. 28° consideran que el estado deberá reconocer los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga, con el fin de garantizar la libertad sindical, fomentar las negociaciones colectivas como forma de solución pacífica de los conflictos y regular el derecho a la huelga.

c) Derecho de la Seguridad Social

Toda persona tiene derecho a la seguridad social. Al brindar seguridad social, el Estado garantiza que toda la colectividad, especialmente los miembros más vulnerables de la sociedad, estén protegidos en caso de desempleo, maternidad, accidente, enfermedad, invalidez, vejez u otras circunstancias. Los Estados deben implementar gradualmente el derecho a la seguridad social mediante garantías, que permitan a las personas y familias tener acceso al menos a una atención básica de salud, vivienda y vivienda básicas, agua y saneamiento, alimentación y necesidades personales, así como formas de educación. Gracias al efecto redistributivo, el



derecho al bienestar social es un factor importante para la inclusión e integración social y la reducción de la pobreza. La seguridad social debe proporcionarse de forma no privada en principio, pero la deficiente gestión que hay al respecto dificulta un alto ratio de alcance, especialmente en las poblaciones más pobres o alejadas. Es por ello que se creó la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (2014) el cual tiene objetivo promover una cultura de prevención de riesgos laborales en el país.

d) Derecho procesal de trabajo

El derecho procesal de trabajo es una rama del derecho laboral que se encarga de la regulación y resolución de los conflictos laborales ya sean individuales o colectivos, que se susciten en los litigios laborales y de seguridad social, entre empresas y trabajadores, en los contratos de trabajo o en materia de seguridad social. A su vez trata la relación entre la administración pública y sus trabajadores. El objeto de estudio del proceso de trabajo son los problemas derivados de los conflictos laborales individuales o colectivos. En relación con lo antes mencionado Rojas (2013).

El proceso judicial es el método coercitivo diseñado por el ordenamiento para encontrar, proveer y aplicar soluciones apropiadas a cuestiones problemáticas concretas de contenido jurídico, tras una secuencia de actos relacionados entre sí, ordenados con criterio lógico e inequívocamente dirigidos a ese propósito, garantizando siempre el ejercicio de la defensa adecuada de los intereses en discusión.

Al respecto la Ley Procesal del Trabajo (2010) tiene como principios rectores intermediación, oralidad, concentración, celeridad, economía procesal y veracidad. Principios que son empleados con la finalidad de resolver los conflictos laborales a través de procesos judiciales y mecanismos alternativos de solución de conflicto. Si bien esto es aplicable a los conflictos existentes entre trabajadores delivery y empleadores, dichos conflictos no tienen una



base legal existente que respalde de forma correcta las reclamaciones y exigencias que pueda tener un trabajador delivery.

2.2.1.5 Fuentes del Derecho De Trabajo.

a) La Constitución Política

La Constitución organiza el poder político y sus instituciones; regula los derechos y libertades de la ciudadanía. Está por encima de todas las leyes y sus normas son de carácter inviolable y de obligatorio cumplimiento. La Constitución tiene un efecto de supremacía normativa sobre todas las leyes y reglamentos y demás normas de autoridad establecida que contradigan el texto en cuestión. Al ser la norma fundamental es de aquí que parte la regulación de distintas ramas del derecho, siendo una de estas el derecho de trabajo, al respecto Marcial (2009) nos dice que “el derecho del trabajo, como parte del ordenamiento jurídico, tiene a la Constitución como fuente de derecho suprema. Debido a que es obra del poder constituyente; además, establece las normas que no pueden ser contradichas ni desnaturalizadas.”

b) Legislación laboral

Debemos recordar que existe una variedad de poderes normativos en el ordenamiento jurídico. El poder legislativo, en representación de los ciudadanos, aprueba las leyes, y el Poder Ejecutivo controla la aplicación de las leyes a través de reglamentos.

La ley es la principal fuente del derecho laboral peruano después de la Constitución, refleja los intereses de los ciudadanos. Por lo tanto, las leyes laborales son leyes esenciales o relativas esenciales, ya que establecen una cantidad mínima de derechos, que restringen la prestación o reducción de esos derechos, sirviendo como ejemplo el sueldo mínimo, el recargo mínimo por horas extraordinarias, entre otros.

c) El convenio colectivo de trabajo



Existen varios poderes normativos dentro de la ley; al mismo tiempo, la autonomía colectiva es fuente de derecho en el sistema jurídico peruano. Expresión que se concreta a través del convenio colectivo de trabajo.

Al respecto el Art 41 del Texto Único Ordenado de la Ley De Relaciones Colectivas de Trabajo (2003) estipula que:

Artículo 41.- Convención colectiva de trabajo es el acuerdo destinado a regular las remuneraciones, las condiciones de trabajo y productividad y demás, concernientes a las relaciones entre trabajadores y empleadores, celebrado, de una parte, por una o varias organizaciones sindicales de trabajadores o, en ausencia de éstas, por representantes de los trabajadores interesados, expresamente elegidos y autorizados y, de la otra, por un empleador, un grupo de empleadores, o varias organizaciones de empleadores. Sólo estarán obligadas a negociar colectivamente las empresas que hubieren cumplido por lo menos un (1) año de funcionamiento.

Lo descrito anteriormente demuestra la utilidad y relevancia de las negociaciones en el ámbito laboral, esto se puede plasmar jurídicamente en el conflicto existente entre trabajadores delivery y empleadores del servicio delivery. Actualmente no existe un sindicato de los trabajadores delivery por lo cual no existen acuerdos validos respecto a la remuneración, productividad u horario de trabajo, consideramos necesario la existencia de un sindicato de trabajadores delivery con el propósito de establecer acuerdos laborales entre las partes, los cuales se darán previos a la existencia de una norma jurídica, dichos beneficios laborales actuaran de forma provisoria para determinar las características del trabajo delivery hasta la existencia de una norma jurídica pertinente.

La autonomía colectiva se podrá definir como “poder compartido por los trabajadores y los empresarios para, a través de sus respectivos representantes, autorregular sus intereses



contrapuestos y, en particular, establecer autónomamente las condiciones, a que han de ajustarse las relaciones jurídicas de trabajo” (Arce, 2013). Es por lo antes expuesto que la doctrina ha reconocido que la convención colectiva se encuentra dentro del ámbito de las normas de la autonomía privada, como parte de la relación entre el empleador y el trabajador. Sin embargo, se le atribuyen algunas condiciones para que sea una fuente de derechos con un nivel normativo.

d) La Costumbre

La costumbre como fuente del derecho es diferente del uso, es decir, de la práctica reiterada o de la concesión unilateral de beneficios por parte del empleador. Este tipo de comportamiento también genera derechos para el trabajador, sin embargo, no se convierten en norma por el hecho de que no son generales y abstractos. En este sentido, si la práctica beneficia a un trabajador individual y no beneficia a un grupo particular de trabajadores, entonces no se puede decir que la norma se impuso por costumbre.

2.2.2 Servicios Delivery Como Forma de Trabajo

2.2.2.1 Origen de los Servicios Delivery.

El término delivery no forma parte del diccionario elaborado por la Real Academia Española (RAE), pero su uso es muy frecuente en nuestro idioma. Se llama delivery al servicio de reparto que ofrece un comercio para entregar sus productos en el domicilio del comprador.

La idea de ofrecer comida para llevar a casa comenzó en la antigua Roma con la creación del termopolio. Este consistía en una cocina callejera que servía a aquellos que no podían pagar una cocina propia, por lo que se convirtió en la única oportunidad de comer alimentos calientes. Los termopolios se han encontrado en las ruinas de Pompeya. Otra de las civilizaciones que contribuyó a los orígenes de la comida para llevar fue la azteca. En los mercados que tenían al aire libre había puestos que se dedicaban a vender comida sobre la marcha, principalmente tamales. Sin embargo, la primera entrega de alimentos registrada se dio



en Italia en 1889, cuando el rey Umberto y la reina Margherita pidieron a Raffaele Esposito que les entregara una pizza en su palacio en Nápoles.

El auge de los repartos a domicilio se dio en Estados Unidos durante la década de 1950. Durante esa época, las familias, principalmente de la clase media creciente, dedicaban sus días al artículo más comprado del momento: el televisor. Esto hizo que la industria de restaurantes cada vez tuviera menos comensales. Por eso, los establecimientos gastronómicos se vieron obligados a adaptarse y crearon los servicios de entrega a domicilio. Para ello, el televisor fue fundamental, ya que anunciaban el nuevo servicio de entrega en casa y sus menús a través de las pantallas.

En la actualidad por lo general los establecimientos dedicados a la elaboración de comidas cuentan con el servicio de delivery. El reparto suele ser realizado por empleados que se movilizan en motocicleta o en bicicleta, aunque el delivery también puede desarrollarse en automóvil o incluso a pie. Para que el cliente pueda solicitar el delivery, el comercio debe contar con alguna vía de comunicación. Durante muchos años el teléfono fue el método de contacto más habitual: el comprador llamaba al lugar y un empleado tomaba nota del pedido. Luego, el producto era enviado mediante el responsable del delivery.

Actualmente el delivery también puede solicitarse a través de Internet. Desde un formulario en un sitio web hasta una aplicación en un dispositivo móvil, existen distintas herramientas digitales que posibilitan la solicitud de delivery. De acuerdo con el informe “Food Service delivery innovation: lesson from Asia Pacific and Latin American” de Euromonitor International (2020), Asia Pacífico y América Latina lideran las ventas globales de delivery, que se han incrementado entre 2016 y 2020, principalmente por el aumento en la utilización de smartphones, la oferta de restaurantes independientes, el incremento de couriers y la alta urbanización de las ciudades; esto claro que sin tener en cuenta que en 2020 con la llegada de



la pandemia los servicios delivery tuvieron un crecimiento que excedió toda proyección.

Euromonitor International (2020) nos dice que:

La entrega a domicilio se ha vuelto indispensable para que los restaurantes de todo el mundo continúen operando durante la pandemia y sigan siendo relevantes después de la crisis. Los jugadores dentro y relacionados con el servicio de alimentos han creado nuevas soluciones adaptándose a esta nueva normalidad. En este centro de atención, tomaremos una instantánea de las dos regiones de entrega de servicios de alimentos de más rápido crecimiento, Asia Pacífico y América Latina, revisaremos los mejores ejemplos de su clase y analizaremos las oportunidades clave que se pueden poner en práctica en un punto de vista postpandémico.

Datum Internacional y Xcustomer360 (2020) nos dice que:

La emergencia sanitaria ha modificado algunos comportamientos de compra y la seguridad se ha convertido en una prioridad para los peruanos, para evitar un posible contagio. Es por ello que, el proceso de adquisición de productos y servicios se ha modificado, dando mayor visibilidad al servicio delivery. Sin embargo, este también se está adaptando para brindar un mejor servicio y cumplir con los protocolos de seguridad exigidos. Como sabemos, toda interacción con un cliente es experiencia y, en la medida que, esta sea memorable permite una percepción positiva de la marca y genera lealtad en los clientes. En este contexto, el servicio delivery cobra relevancia desde que es el proceso que cierra el ciclo comercial de un producto o servicio y es el punto de contacto directo entre el negocio y el cliente.

El servicio delivery es utilizado principalmente para comprar alimentos. 4 de cada 10 compras que se realizan vía delivery son para adquirir comida preparada. Un porcentaje parecido, ha hecho compras de productos de consumo masivo (alimentos, limpieza personal,



bebidas). En concordancia con que la mayor compra de comida preparada, el 44% de los pedidos son a restaurantes y/o locales de comida rápida. Un 20% lo hizo en tiendas independientes y marcas propias, 15% en bodegas y/o tiendas dentro del barrio. La mayoría de servicios delivery son propios (del mismo negocio). El 21% es a través de terceros (17% por Rappi o Glovo, y 4% con empresas de logística UPS, DHL, FedEx) (Datum Internacional y Xcustomer360, 2020). En síntesis, los servicios delivery son un mercado que ya ha existido hace mucho pero que con la crisis sanitaria ha tenido un crecimiento exponencial que ha posicionado a esta forma de trabajo como una de las más comunes, principalmente en zonas como Latinoamérica.

2.2.2.2 Servicios Delivery en el Perú.

El mercado de comida a domicilio se ha vuelto más dinámico en el Perú con la aparición de nuevas aplicaciones de entrega, como por ejemplo el lanzamiento de Uber Eats en mayo de 2018 y el lanzamiento de Glovo en Lima en diciembre de 2017. Esto es señal de una mayor demanda de estos servicios. La idea es que los consumidores estén realmente dispuestos a pagar por el transporte para evitar el estrés de ir de un punto de la ciudad a otro o incluso el de hacer cola en un local.

En este sentido, se ha evidenciado un crecimiento del 44,7% de los servicios de delivery online con respecto al 2018, el cual incluye a las plataformas de los propios restaurantes. Sin embargo, si solo evaluamos a las aplicaciones de delivery, se observa una tasa de crecimiento aún mayor (59,6%), logrando facturar alrededor de 6 millones de dólares y se estima que continúe creciendo de manera más acelerada, a comparación de plataformas de los propios restaurantes, alcanzando la cifra de 19 millones de dólares para el año 2023. (Statista, 2019)

Perú es un mercado relativamente nuevo para las empresas de reparto de alimentos. Antes de la pandemia, este sector crecía una media del 30% anual. Se esperaba que en 2020 al



inicio de la pandemia sea un 20% superior a 2019. Sin embargo, en 2020, los suministros de alimentos crecieron rápidamente; superando la expectativa inicial. Un aumento del 350% hace que Perú sea uno de los países de más rápido crecimiento de América Latina (CEPAL, 2020).

Habiendo transcurrido ya dos años desde la pandemia, los servicios delivery en el Perú siguen creciendo rápidamente gracias a la transformación digital de consumidores y empresas. Así lo recoge un informe publicado por la Cámara de Comercio de Electrónica de Perú, que muestra que la industria en 2021 crecerá un 55%, siendo esta información que confirma el gran alcance de esta nueva forma de trabajo.

En resumen, para las aplicaciones tecnológicas es necesaria una entrega exitosa y puntual de los pedidos. Las empresas necesitan servicios de envío, por lo que en 2023 aumentará la demanda de envío. Para que los clientes finales reciban sus compras de forma segura, rápida e individual.

2.2.2.3 Tipos de Servicio Delivery.

2.2.2.3.1 Servicio Delivery de la Misma Empresa O Negocio.

Los avances en la tecnología han cambiado ayudando al ingreso de nuevas modalidades de reparto. Nuevas plataformas digitales, como las aplicaciones móviles, están ingresando al mercado, creando nuevos modelos comerciales que van más allá de los restaurantes. Del mismo modo, se pueden distinguir tres tipos de aplicaciones de entrega mediante aplicativos delivery; “Servicio delivery de la misma empresa o negocio delivery, Servicio delivery de empresa de logística y Servicio delivery a través de Intermediarios” (Euromonitor Internacional, 2018).

2.2.2.3.2 Servicio Delivery de Empresa de Logística.

Es una plataforma digital en la cual los consumidores de forma rápida pueden hacer un estudio comparativo disponibilidad de alimentos, los precios y los pedidos de los restaurantes que tienen sus propios servicios de entrega de delivery. La aplicación obtiene ingresos de las comisiones que cobran a los restaurantes la cual no suele ser muy económica puesto que el



EBITDA de la actividad oscila entre el 40% y el 50%. Las cuatro empresas logísticas más grandes en escala mundial son Delivery Hero, Foodpanda, GrubHub, y Just Eat. En Perú esta modalidad de servicio Delivery no alcanza gran cabida en el mercado.

En este modelo, resalta la plataforma de la empresa de logística puesto que tiene su propio paquete de clientes, lo cual ayudara para llegar a una mayor audiencia, se deben considerar diferentes tipos de entrega para poder enviar mayor número de ofertas y promociones.

2.2.2.3 Servicio Delivery a través de Intermediarios.

Esta forma de servicio delivery se da a través de plataformas las cuales permiten a los usuarios hacer una comparación de los precios y ver una carta diversa de comidas en diferentes restaurantes. La aplicación abre una nueva frontera en el mercado de restaurantes, brindando servicios de logística de entrega de delivery a los restaurantes lo cual es innovador para el empresario y le da un mayor alcance al público a diferencia de las otras modalidades que habitualmente no brindan este servicio. Los impuestos de estos negocios no sobrepasan el 30% y las marcas globales más conocidas son; Uber Eats, Deliveroo y Foodora. Asimismo, Rappi, Pedidosya y Glovo utilizados con más frecuencia en el Perú se encuentran dentro de este grupo.

Por lo que se concluye, que este modelo prefiere dejar a cargo el proceso de la entrega del servicio delivery a una empresa externa (tercerización) el cual cuenta con un grupo propio de trabajadores a domicilio, entre los más conocidos en América latina resaltamos a globo, Rappi, just eat y Pedidosya. Esta empresa le proporcionará todas sus opciones de negociación, pero el precio a pagar no es adecuado para todos los intercambios, ya que suele comportar comisiones elevadas.



2.2.3 Formalidad Laboral

2.2.3.1 Definición.

La formalidad laboral se refiere al cumplimiento de las normas y regulaciones establecidas por las leyes laborales y la legislación correspondiente en relación con las relaciones de trabajo. Implica que tanto empleadores como trabajadores operan dentro del marco legal y cumplen con las obligaciones y derechos establecidos. Para asegurar la formalidad se necesita establecer un contrato de trabajo entre las partes, mismo que nace de la firma del contrato de trabajo, nace un acuerdo de voluntades, pero éste debe manifestarse por un medio determinado, esto se llama forma; cuyo contenido incluye la forma escrita obligatoria para determinados contratos de trabajo y la llamada presunción de existencia del contrato de trabajo, aplicable en los casos de ejecución verbal del mismo. “En tal sentido la forma se concibe como el medio que utilizan los participantes con la finalidad de manifestar su asentimiento y brindar firmeza sobre lo acordado” (García, 2011), sin embargo, el ordenamiento jurídico en materia del contrato en la ley de la productividad y competitividad laboral en su art. 04 especifica la forma escrita en que deben celebrarlo; como condición de validez, según lo previsto en el último párrafo, y exigida para los contratos a tiempo parcial. En vista de lo anterior la importancia del contrato confluyen en un principio esencial del derecho laboral, el principio de que es tuitivo, como lo demuestran las advertencias emitidas en caso de incumplimiento de los requisitos anteriores, declarando la falsedad del contrato suscrito entre las partes se convierte en un contrato de jornada completa a tiempo indeterminado. En síntesis, la formalidad laboral es importante porque brinda protección y seguridad tanto a los empleadores como a los trabajadores. Para los empleadores, implica cumplir con las obligaciones legales y evitar sanciones o multas por incumplimiento. Para los trabajadores, proporciona estabilidad laboral, acceso a derechos laborales y beneficios sociales, y protección en caso de problemas o conflictos laborales.



2.2.3.2 Requisitos para la Configuración de una Relación Laboral Formal.

2.2.3.2.1 Remuneración.

El objeto del contrato es el intercambio de trabajo y salario, es consistente que las personas que participan en el sindicato actúen con fines de lucro. El trabajador entrega el resultado del trabajo hecho al empleador, quien se compromete a compensar el trabajo realizado mediante el pago de una remuneración. El trabajador tiene otros derechos además del salario, aunque algunos de ellos no correspondan al pago; puede mencionarse la asignación familiar, cuyo requisito para la cesión del mismo es que la persona que presta el servicio acredite la existencia de sus hijos menores o mayores mediante estudios, pero el término del mencionado salario es parte del salario habitual del trabajador. y junto con ella. esta es la base para calcular sus beneficios sociales.

2.2.3.2.2 Subordinación.

Este es el aspecto básico de la relación laboral, se entiende como la subordinación jurídica, el vínculo jurídico entre el trabajador y el empleador, cuando el primero ofrece sus servicios al segundo, brindando así la capacidad de conducirlo.

La subordinación no sólo significa que el trabajador debe inevitablemente prestar los servicios que estaba realizando, sino que debe hacerlo por compulsión personal en el ámbito operado por el empleador, es así que la subjetividad jerárquica del trabajador frente al empleador, no está incluida en los contratos civiles. Más precisamente, esta compulsión personal y las desproporciones económicas siguen a la relación laboral, cuyo carácter específico se manifiesta en la asimetría de la relación laboral, en la que la posición del trabajador se reduce frente a la del empleador, además de que el empleador ejerce el control, poder y determina las condiciones de trabajo, todo dentro de los parámetros normativos.

El contrato de trabajo es un acuerdo voluntario entre dos sujetos capaces, cuyo objeto es que el primero preste servicios personales y dependientes dentro de la relación jurídica.



enajenado del segundo sujeto capaz. Por tanto, este acuerdo puede hacerse de palabra o por escrito, los participantes pueden ser explícitos o implícitos.

Cuando se realicen servicios retribuidos y se utilice a otra persona, salvo prueba en contrario, existe un contrato de trabajo de tiempo indeterminado. Es por ello que se discute el concepto de la citada presunción de la relación de trabajo, en el que prevalece la aplicación del principio de la primacía de la realidad, y que permite deducir las características básicas del contrato de trabajo, pues presupone la existencia de un acuerdo voluntario, con la que los participantes se obligaron a ofrecer servicios personales a cambio de un pago; y el otro es el dominio relativo a la cancelación de las recompensas económicas y el direccionamiento de los servicios prestados, así como su vigilancia y sanción.

2.2.3.2.3 Prestación de Servicios.

El trabajo es una actividad humana específica, es inherente a una persona, por lo que sólo una persona puede emprender voluntariamente la prestación personal de sus servicios. Por tanto, desde el punto de vista jurídico, la primera característica esencial de una relación de trabajo es la voluntad; esto quiere decir que la expresión de la libre decisión del trabajador de prestar o no un servicio; si se expresó la voluntad de dedicarse a la prestación de servicios, tiene dos efectos; identificando a la persona específica que debe realizar el servicio prometido y determinando la naturaleza de la obligación laboral, que es “Intuitio personae”. Al respecto Toyama (2005) nos dice que:

La acción de prestar servicios que emana de un contrato de carácter laboral es personalísima y no puede ser encargada un tercero. Asimismo, los servicios se caracterizan por ser rectos y concisos, por lo que no cabe la existencia de realizar encargos a terceros respecto al hecho de prestar servicios; no obstante, a modo de excepción existe el caso del trabajo a cargo de un miembro familiar.



La prestación personal de servicios, como su nombre indica significa que, nadie más que los trabajadores pueden realizar los servicios contratados. El servicio prestado por el empleado es “personalísimo”, lo que significa que no se reconocerá las prestaciones de personas físicas o naturales en la que el autor sea intercambiable.

2.2.3.3 Régimen Laboral Privado en Servicios Delivery.

El Régimen Laboral Privado en Servicios Delivery se refiere a la normativa laboral que regula las condiciones de trabajo para los empleados que se desempeñan en el sector de servicios de entrega a domicilio, también conocido como “delivery”. Este régimen establece los derechos y obligaciones tanto para los trabajadores como para los empleadores en este ámbito específico.

Dentro del Régimen Laboral Privado en Servicios Delivery, se establecen aspectos como las condiciones de contratación, el horario de trabajo, la remuneración, los beneficios sociales, las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, entre otros. El objetivo es garantizar que los empleados que trabajan en servicios de delivery estén protegidos y gocen de los derechos laborales correspondientes. Es importante destacar que las regulaciones pueden variar según el país y la legislación laboral específica de cada lugar. Por lo tanto, es fundamental consultar las leyes y regulaciones laborales locales para obtener información precisa sobre el Régimen Laboral Privado en Servicios Delivery en un contexto específico.

En el contexto peruano, el Régimen Laboral Privado en Servicios Delivery se encuentra regulado principalmente por la legislación laboral vigente y algunas disposiciones específicas aplicables a este sector. En primer lugar, los trabajadores que prestan servicios en empresas de delivery en el Perú están amparados por la Constitución Política del Perú y el Decreto Legislativo N° 728, que establece los derechos y obligaciones básicos de los empleados y empleadores. Esto incluye aspectos como el salario mínimo, las horas de trabajo, los descansos, las vacaciones y los beneficios sociales. Además, en el ámbito del delivery, existen



regulaciones específicas dictadas por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) para garantizar la seguridad y salud en el trabajo. Estas regulaciones buscan proteger a los trabajadores que realizan actividades de entrega a domicilio, especialmente en lo que respecta a la seguridad vial y el uso de equipos de protección personal. Es importante tener en cuenta que la relación laboral en el sector de servicios delivery puede variar dependiendo de la forma de contratación. Algunas empresas contratan a sus trabajadores bajo un régimen de trabajo dependiente, mientras que otras pueden utilizar esquemas de tercerización o contratos por servicios. En estos casos, es esencial verificar si se cumplen los requisitos legales para asegurar la protección de los derechos laborales. Estas normas buscan garantizar que los trabajadores del sector de delivery tengan sus derechos laborales protegidos, incluyendo aspectos como el salario, las condiciones de trabajo y la seguridad en el empleo.

2.2.3.4 Contratos de Trabajo.

El contrato de trabajo consiste en suministrar el trabajo de una persona para que un tercero pueda utilizarlo bajo su supervisión. De este modo la persona empleadora prestara servicios en favor de otra persona, a saber, su empleador. Estos servicios deben ser realizados por el que suscribe el contrato sin confiarlo o trasladarlo a terceras personas

Este es el elemento relevante para determinar la naturaleza jurídica del servicio: si se emplea a un individuo para realizar un trabajo que puede ser realizado por un tercero, este servicio se sujeta a las disposiciones del derecho civil. Entonces, en el lugar de trabajo, la relación en sí es muy personal ya que los empleadores contratan al que será el trabajador por sus habilidades o características personales porque quieren que esa persona sea evaluada durante el período de prueba y no alguien más que de otro modo haría el trabajo.

2.2.3.5 Formas de Contratación de Personal Delivery.

Dentro de nuestro ordenamiento podríamos encontrar tres posibles formas de contratación de personal delivery: Contrato a tiempo determinado dirigido a los trabajadores



delivery que laboran con empresas directas y por un periodo de tiempo establecido, contrato indeterminado el cual no tendrá una duración exacta del tiempo de trabajo, contrato a tiempo parcial el cual será de gran utilidad para el servicio delivery por la modalidad que exige el trabajo, contratación directa, en la que existe una relación inmediata entre el empleador y el trabajador, y a través de contratos indirectos donde terceros operan organizaciones triangulares como empleadores para prestar servicios en el lugar de trabajo de usuarios o grandes corporaciones.

2.2.3.5.1 Contrato a Tiempo Determinado o Indeterminado.

A. Contrato a plazo fijo o determinado:

También conocido como el sujeto a Modalidad. Se da cuando las órdenes de mando se establecen por un periodo específico y se comprometen a una necesidad exacta. La duración máxima no debe exceder los cinco años. Este tipo de convenio debe formalizarse dentro de los 15 plazos mayores desde su aceptación y tiene que estar registrado en la Gerencia de Trabajo y Promoción del Empleo. El acuerdo debe definir el propósito específico del contrato y establecer las fechas de inicio y finalización. En el caso del servicio Delivery estos contratos pueden tener un plazo de 6 meses o un año a más, siempre que se considere el horario flexible en el contrato según los términos y condiciones de mutuo acuerdo entre trabajador y empleador.

B. Contrato a plazo indeterminado o indefinido:

Este contrato se caracteriza por tener fecha de inicio sin embargo no de finalización, siempre que pueda finalizar en el tiempo hasta que exista un motivo recomendado que justifique la negativa del trabajador. Se puede recomendar verbalmente o en la composición. Con esto en mente, los profesionales no necesariamente requieren de un contrato compuesto para asegurar que estén registrados en las finanzas de la organización para recibir todos los beneficios legalmente previstos por la ley laboral peruana. Una forma de comprobarlo es con



boletas de pago el cual debe contener la fecha de inicio. Los trabajadores bajo este régimen disfrutan de todos los beneficios laborales previstos por la ley: reubicación familiar, asignaciones administrativas, incentivos, viajes, etc.

No se requiere registro ante la Gerencia de Trabajo y Promoción del Empleo, por lo que basta con insertar al trabajador en el formulario y las correspondientes boletas de pago emitidas se consideran permanentes. Nuestra legislación laboral considera tales contratos como reglas de los contratos de trabajo, y existen tres elementos fundamentales para la existencia de un contrato laboral: desempeño personal del trabajo, remuneración y subordinación.

2.2.3.5.2 Contrato a Tiempo Parcial.

El sistema de contrato de trabajo a tiempo parcial introducido en el Perú es básicamente el resultado de la influencia del sistema de trabajo flexible y el llamado sistema de contrato de trabajo introducido por el ordenamiento jurídico a principios de la década de 1990. Su objetivo era la creación de más puestos de trabajo para así poder acrecentar la productividad y competitividad de los empresarios. Es por ello que en noviembre de 1991 se introdujo en nuestro ordenamiento jurídico un nuevo modelo de contrato de trabajo peruano denominado régimen de trabajo a tiempo parcial que permite al sector empresarial incrementar las alternativas y beneficios del trabajo diario flexible y así conseguir otros beneficios directos de gran valor para el negocio, como son; disminución de energía eléctrica, reducción del riesgo de accidentes laborales, etc.

Se debe tener en cuenta que un contrato de trabajo a tiempo parcial incluye menos trabajo que un día normal de trabajo. Así, el artículo 12 del Decreto Supremo 001-96-TR (2010) dispone: situaciones en las que la semana laboral del trabajador se divide en 6 o 5 días y dura en promedio más de 4 horas por día, debiendo darse la celebración por escrito para posteriormente registrarse necesariamente ante la Gerencia de Trabajo y Promoción del



Empleo dentro de los 15 días naturales de su celebración, Los trabajadores obligados por tales contratos no tienen derecho a pagos de CTS o compensación por despido arbitrario.

De esta manera se concluye, de una forma de contrato de trabajo más económica para las empresas cuyo sistema de producción puede llevar a los trabajadores a trabajar menos horas de lo normal. Los trabajos a tiempo parcial permiten a las empresas mantenerse al día con las fluctuaciones y demandas actuales del mercado. Los contratos por horas permiten un uso más armonioso de la mano de obra de acuerdo con las necesidades de producción. Un ejemplo claro es cuando un trabajo o servicio se interrumpe constantemente o fluctúa porque se somete de la oferta y la demanda que ofrece el mercado como trabajo o servicio; como es el caso del servicio delivery.

2.2.3.5.3 Contratación Directa o Indirecta.

A. Contratación directa:

Procedimiento mediante el cual una entidad pública o privada selecciona directamente a un proveedor o contratista sin realizar un proceso de licitación o concurso público. Esta modalidad de contratación se utiliza en casos específicos contemplados por la normativa legal, como por ejemplo cuando se trata de contratos menores de bajo monto o cuando existen situaciones de emergencia que requieren una contratación inmediata. Esto se puede aplicar a los servicios delivery dado que muchas empresas privadas delegan sus operaciones de entrega de productos con el fin de simplificar la labor de entrega y reparto de producto.

B. Contratación Indirecta:

Es un contrato laboral indirecto entre el trabajador que presta el servicio y la empresa beneficiaria del servicio, donde vemos un tercero el cual tendrá la función de empleador directo de los trabajadores y depende de si el beneficiario solo pretende la prestación de trabajadores o prestación de servicios, en este caso se trata de la colocación de trabajadores o la



subcontratación de servicios, en este caso estaríamos hablando de una intermediación laboral o de tercerización de servicios. La diferencia radica en que dentro de la intermediación laboral preponderara el suministro de mano de obra como en los servicios delivery a diferencia que en la tercerización una empresa operara en las instalaciones de otra persona con todas las facilidades financieras, técnicas y de la utilización de materiales de la prestación de servicios.

C. Contratación indirecta de actividades temporales:

Se dará produce cuando el personal de las instalaciones de la empresa usuaria se encontrará bajo el poder de otra empresa contratante de la empresa principal, por lo cual surge una especie de derecho de gestión conjunta entre las empresas de intermediación laboral de servicios, dirigiendo las actividades de los trabajadores y la empresa usuaria. No obstante, este ejercicio en conjunto de la gestión de poder es una característica inherente a estos servicios y no es motivo para que no se ejecute la intermediación en la inserción laboral puesto que se ajusta correctamente a la normativa establecida. En resumen, es la práctica de subcontratar o tercerizar determinadas actividades o servicios por parte de una empresa a otra entidad o proveedor especializado. En este caso, la empresa contratante no realiza directamente las actividades temporales, sino que las encarga a terceros mediante contratos de prestación de servicios. Este tipo de contratación puede involucrar actividades como servicios de limpieza, seguridad, mantenimiento, transporte, entre otros. La empresa contratante establece un acuerdo con la entidad proveedora de servicios para que se encargue de realizar dichas actividades durante un período determinado

2.2.4 Informalidad Laboral

2.2.4.1 Antecedentes.

El trabajo informal, es un problema relativamente nuevo relacionado con la existencia de esta actividad productiva la cual se realiza infringiendo algunas de las disposiciones legales que regula la normativa laboral peruana Desde este punto de vista, es intuitivo decir que la



informalidad en la antigüedad ha existido de una u otra forma desde al menos la creación de las primeras leyes laborales, tributarias y comerciales destinadas a organizar, regular y administrar la actividad laboral financieramente. Porque si no hay reglas o regulaciones en la sociedad humana, no se pueden romper.

La informalidad laboral puede asimilarse como la informalidad realizada por aquellos establecimientos empresariales que no ejecutan ciertos estándares obligatorios, según los cuales el trabajo de una empresa y sus trabajadores es informal cuando el empleo de los trabajadores no se ajusta a las normas y/o leyes laborales, incluso si se siguen otras políticas por parte de la empresa cumpliendo la normativa laboral. Por ejemplo, las operaciones de fabricación de una empresa no cumplen con los requisitos de ubicación requeridos por las ordenanzas municipales (u otras regulaciones), a pesar de que los trabajadores tienen todas las condiciones de trabajo legalmente requeridas.

Los estudiosos de la teoría dualista sostienen que los trabajadores del sector informal están en desventaja en el mercado laboral. Puesto que se trata de trabajadores que no se encuentran calificados ni regulados, donde las personas están ocultas de las condiciones laborales estatales; por la misma razón se encuentran excluidos de los derechos e intereses de los trabajadores como por ejemplo las prestaciones estatales. En este enfoque, el sector informal está relacionado con el desempeño de actividades periféricas que son fundamentalmente diferentes del desempeño del sector formal de la economía. Finalmente, el sector informal es considerado una estrategia de supervivencia utilizada por ciertos grupos de la población porque genera ingresos irregulares para los hogares más pobres. Un sector de la población que establece una seguridad vulnerable basada en la solidaridad colectiva en tiempos de crisis.



Por otro lado, la proposición voluntarista, del mismo modo que la teoría dualista, se enfoca en los empresarios informales, y como señala Chen (2012), la diferencia entre ellos es que, para la segunda proposición teórica, son tanto el sector trabajo como el empresarial. Enmarcados dentro de lo informal son conscientes de su situación; por lo mismo, premeditadamente conscientemente intentan eludir las regulaciones estatales, pero inicialmente no están interesados en contribuir al erario o participar en la recaudación de impuestos estatales. Debido a su estatus, se sienten obligados a pagar el precio. La teoría recibe este nombre debido al reconocimiento del carácter informal de su actividad económica voluntaria.

Por lo tanto, concluye que la economía informal incluye personas, empresas y transacciones que incumplen las normas legales y obligaciones tributarias que rigen la actividad económica. Desde el punto de vista del derecho laboral, la informalidad se refiere al establecimiento de relaciones laborales que no se ajustan total o parcialmente a la normativa vigente. Esto puede ocurrir, por ejemplo, cuando las empresas no cumplen con las obligaciones legales en materia de planes de pensiones de los empleados, vacaciones, etc.

2.2.4.2 Causas de la Informalidad Laboral.

Algunas de las causas próximas más relevantes de los últimos tiempos se pueden encontrar en las siguientes áreas:

a) La legislación que directa o indirectamente interfieran en desalentar a la realización de los contratos formales. Este factor está ligado a regulaciones muy estrictas, como prohibir ajustes de plantilla si una empresa no está funcionando o fijar un salario mínimo superior a la productividad del empleado de un sector, etc. Idealmente, el derecho laboral debería abordar las carencias del mercado laboral y una regulación adecuada para proteger los derechos fundamentales de los trabajadores (contribuir al consenso social de un derecho laboral



sostenible), al tiempo que da incentivos para la creación de nuevos puestos de trabajo (mejora de la eficiencia económica).

b) La fiscalización laboral es débil; lo por lo que es menos probable que los infractores sean procesados por violar la ley. La corrupción surge de leyes y organismos reguladores imperfectos y vulnerabilidades nacionales. Peso inadecuado de las presiones fiscales y la regulación

c) La baja productividad de los trabajadores y empleo no rentable de los trabajadores en las condiciones establecidas por la ley, características estructurales del subdesarrollo, especialmente en cuanto al nivel de instrucción, desarrollo de la producción y estructura de la población.

d) Los beneficios de los trabajadores permanentes son percibidos por otros como menos atractivos por lo que la necesidad de empleo permanente deja de ser tan llamativa, puesto que muchos trabajadores informales ganan salarios más altos que los trabajadores

e) Insuficiente demanda de mano de obra en los trabajos formales debido a la baja producción de las compañías.

Otro tipo de causas de la informalidad laboral, está en la estructura de los sistemas de producción, Surge como un fenómeno que corresponde históricamente a hechos coyunturales que puede ir y venir en el tiempo, pudiendo clasificarse en corto, mediano o largo plazo.

2.2.4.3 Informalidad Laboral en el Perú.

La OIT (2002) define a la economía informal como:

El conjunto de actividades económicas desarrolladas por los trabajadores y las unidades económicas que, tanto en la legislación como en la práctica, están insuficientemente contempladas por sistemas formales o no lo están en absoluto. Las actividades de esas personas y empresas no están recogidas por la ley, lo que significa que se desempeñan al



margen de ella; o no están contempladas en la práctica, es decir que, si bien estas personas operan dentro del ámbito de la ley, ésta no se aplica o no se cumple; o la propia ley no fomenta su cumplimiento por ser inadecuada, engorrosa o imponer costos excesivos.

La informalidad es un fenómeno característico de la economía latinoamericana y en particular, de la peruana. Es el conjunto de empresas, trabajadores y actividades que operan fuera del marco legal de la actividad económica. Su origen multicausal, se debe a una regulación de mercado rígida, a la baja calidad de los servicios y al escaso poder de fiscalización. Sumado a ello, se encuentran los altos costos que implica la formalización.

Las causas de la informalidad laboral constituyen un tema que no está ni lo estará en mucho tiempo terminado y aceptado como definitivo. Parece no estar sujeto a una teoría única porque como se ha afirmado que el sector informal se ha convertido en un preconcepto en busca de una teoría.

La informalidad en el Perú, no es una peculiaridad de la economía peruana o de las economías menos desarrolladas. Esto es característico de los modelos de organización de los modos de producción adoptados en la economía mundial, que, si bien se puede individualizar por aspectos muy específicos en cada país, también es factible generalizarlo como característica de todas las economías, como lo describen las cifras establecidas en la encuesta realizada por ENAHO la cual establece que en la actualidad en el Perú la informalidad laboral en jóvenes en el área urbana tuvo un incremento de casi 2.6 millones, lo que equivale a un aumento del 9.2% según los porcentajes dados en la prepandemia y que constituye un máximo histórico de informalidad en el país. Por lo que la tasa de informalidad laboral juvenil urbana es de 74.8%, lo que supera a la cifra del primer semestre del 2019 (71.1%).



2.2.4.4 Crecimiento Exponencial de la Informalidad Laboral en los Servicios Delivery.

Las personas jóvenes tienen complicaciones en el mercado laboral moderno. Es habitual que estos sean obligados a aceptar la primera oferta de trabajo que se les presenta, sin sopesar si las condiciones de trabajo entrañan riesgos para su salud y seguridad. Esto es un problema, ya que los trabajadores jóvenes padecen lesiones y enfermedades laborales en muchísima mayor medida que sus pares adultos.

El 6 de marzo de 2020 el presidente de la República del Perú dio a conocer el primer caso de la COVID19 en el Perú. A partir de esa fecha, y tras evaluar las experiencias de los países asiáticos y europeos, se han adoptado medidas para salvaguardar la salud e integridad de las personas que se encuentran en nuestro territorio. Entre ellas están el cierre de fronteras para vuelos que lleguen desde España, Italia y Asia, así como la recomendación de no salir. Ya que el confinamiento voluntario no fue acatado como se esperaba, el 15 de marzo se declara, mediante Decreto Supremo N° 044-2020-PC, Emergencia Sanitaria Nacional y se dispone aislamiento social obligatorio desde el 16 hasta el 30 de marzo, y el cierre total de las fronteras. En los días posteriores, se constató el bajo cumplimiento de la norma por la mayoría de la ciudadanía, entre ellos, quienes se encuentran en situación de informalidad, cuyos ingresos sustentan el día a día. Por lo que ha sido complicado, o imposible, mantener a su población trabajando en forma remota con el fin de evitar la propagación del coronavirus, pues siete de cada diez personas ya se ganaban la vida en actividades informales, muchas de ellas vendiendo en las calles.

La estricta cuarentena aplicada entre abril y junio dejó 6.7 millones de desempleados, sobre una Población Económicamente Activa de 17.9 millones de personas, de acuerdo con las cifras oficiales.



Según las cifras del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), del total de 32 millones de habitantes en Perú, más de 25 millones son mayores de 14 años que están en edad de trabajar, la mayoría de los cuales (52%) son mujeres.

La Población Económicamente Activa (PEA) hasta el 2019 ascendía a 17.9 millones de personas, entre las cuales 17.3 millones tenían empleo y más de 600,000 estaban en busca de trabajo, pero tras la pandemia, tan solo 10.2 millones han mantenido sus empleos.

Por los datos antes expuestos, podemos afirmar que a raíz de esta problemática la tasa de desempleo se ha disparado, a consecuencia de esto trabajos como los servicios delivery han sufrido un crecimiento exponencial y dada su elevada demanda son cada vez más las personas que optan por esta modalidad. Hilando esto último con las tasas de informalidad podemos afirmar que al tratarse de una forma de trabajo novedosa la informalidad laboral en este sector ha ido en crecimiento, esto a consecuencia de la falta de una adecuada legislación y a razón también de la alta demanda de esta forma de trabajo.

2.2.5 Seguridad Y Salud en el Trabajo Delivery

2.2.5.1 Definición.

La dirección de seguridad y salud en el trabajo ha pasado por cuatro etapas de evolución continua: La primera etapa se basa entre los años 400 a.c. y el siglo XVII, los males de los esclavos eran causados por el transporte de cargas. Por lo tanto, con el fin de prevenir enfermedades profesionales, comenzamos a buscar mecanismos alternativos para levantar cargas es así que. La segunda etapa evolucionó a partir del siglo XVIII cuando aumentaron los accidentes y las enfermedades profesionales, por lo que la gente promulgó leyes para proteger mejor a los trabajadores y tratar las enfermedades profesionales. En la tercera fase, con base en el siglo XIX, el gobierno inició inspecciones para prestar atención y verificar mejoras preventivas. Finalmente, el cuarto nivel ha visto la creciente formalización y el sustancial valor de la seguridad y salud laboral desde el siglo XX hasta la actualidad, con el surgimiento de



organizaciones internacionales orientadas a mejorar constantemente la gestión de los temas de seguridad.

En Perú, cabe señalar que desde 2011, el gobierno de Ollanta Humara Taso ha promulgado la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo N° 29783, que tiene como finalidad crear una cultura de prevención y hacerla obligatoria para todas las empresas públicas y privadas. Por tanto, la seguridad en el trabajo puede entenderse como una disciplina de prevención de riesgos operacionales, encaminada a tomar las medidas necesarias y realizar las actividades necesarias para evitar riesgos en el ámbito laboral. El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-OHS consiste en un crecimiento basado en un procedimiento lógico y paso a paso de desarrollo continuo, que abarca la política, organización, aplicación, evaluación; todo ello con el objetivo de poder valorar y gestionar los riesgos que lleguen a afectar la seguridad y salud en el trabajo.

El principal objetivo de ejecutar correctamente la seguridad en el ámbito laboral es prevenir accidentes o eventualidades graves y mortales en el trabajo. Las estadísticas de los últimos decenios muestran que los trabajadores han resultado heridos en el lugar de trabajo, primordialmente por percances de tránsito, caídas, contacto eléctrico, golpes y caídas logísticas y por el acceso a espacios cerrados sin las medidas de seguridad necesarias. La principal razón que los provoca es; "el factor humano", la causa raíz de los accidentes, por lo que las principales herramientas para la prevención de accidentes son la capacitación, la información y la facultad de las empresas para emplear procedimientos en el trabajo con el fin de prevenir el riesgo que sus trabajadores pasen incidentes en el trabajo.

En la actualidad los riesgo en los trabajos son un tema común que van abarcando significativamente las diversas empresas públicas o privadas para poder asegurar el cuidado de sus trabajadores así como de la preservación de sus instalaciones, sin embargo hay que tener



en cuenta que existen muchos trabajos que no se encuentran registrados como formales los cuales no cuentan con el cuidado y la capacitación debida; en esta línea podemos encontrar a los trabajadores delivery los cuales al ser partícipes de una labor que actualmente no se encuentra formalizada en el país no cuenta con la fiscalización necesaria para la precaución de los riesgos ni el cuidado en seguridad y salud en sus trabajadores por lo cual constantemente y por la exigencia de su oficio están expuestos a sufrir diversos tipos de accidentes.

2.2.5.2 Factores Causales de los Accidentes de Trabajo en Servicios Delivery.

Las causas y los medios de los accidentes dependen de las características específicas de la situación y la causa de la lesión, es decir, cómo una combinación de objetos o circunstancias causó el accidente. Los tipos de accidentes están divididos en grupos como caídas, atropellamiento, choques, contacto, exposición y otros tipos. El agraviado puede confirmar que la naturaleza del accidente se produce como consecuencia del contacto con un objeto u objetos, colisión, caída, enterramiento u otro contacto.

Las lesiones en el trabajo pueden ser provocadas por el hombre o provocadas por causas mecánicas; sin embargo, a menudo, son causadas por humanos. Normalmente las causas de accidentes pueden ser identificadas, eliminadas o controladas. Los accidentes tienen dos causas principales: las personas y los lugares de trabajo. Los accidentes ocurren cuando los empleados realizan diferentes tareas de manera deficiente. Los accidentes en el trabajo ocurren cuando las condiciones no son las adecuadas.

Por ende, cuando se trata de accidentes de servicio delivery, no existe solo una, sino muchas causas o factores que podría significar un riesgo para los repartidores. Las podemos agrupar en cuatro cosas importantes, en primer lugar, pondremos los riesgos intolerables, entre ellas está la propagación de Covid-19. Esta amenaza está presente desde el inicio de la pandemia, y la empresa debe tomar las precauciones para prevenir el contagio de sus repartidores, puesto que al no haber cura para la enfermedad, no se puede hacer más que



respetar las medidas sanitarias. Otro factor importante y muy repetitivo, también incide en la probabilidad de sufrir un accidente de tráfico mientras se está trabajando en servicio delivery ya sea o no motorizado. Este riesgo se aplica no solo al trabajo, sino también a todas las actividades relacionadas con el transporte público. Para estos riesgos, la empresa evalúa el conocimiento de las leyes de tránsito, los registros de los conductores y los procedimientos de capacitación. Los riesgos en este ámbito suelen elevarse gracias a la presión que tiene los repartidores al hacer sus entregas ya que al tener un tiempo determinado para cumplir con la entrega solicitada al usuario muchas veces usan niveles excesivos de velocidad o infringen las reglas de tránsito lo cual deviene en accidentes que podrían ser mortales. Para estos, la empresa debe considerar las medidas de control necesarias para asegurar una incidencia muy baja, casi nula de riesgos laborales. Algunas de las características de seguridad incluyen extintores de incendios, botiquines de primeros auxilios, iluminación de emergencia, detectores de humo, señales de seguridad y medidores de presión de neumáticos para asegurar el bienestar de los repartidores delivery.

2.2.5.3 Nivel de Riesgo Laboral.

Podemos definir al riesgo laboral como aquella situación en la cual el trabajador podría estar expuestos a situaciones riesgosas dentro del ejercicio de su actividad laboral. Todos tenemos un concepto “natural” de lo que es un accidente de trabajo y si preguntásemos a distintas personas, la mayoría probablemente respondería que se trata de accidentes que producen lesiones y ocurren cuando se está trabajando. Esta idea se entiende por accidente de trabajo toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena.

Esta definición legal incluye tanto las lesiones que se producen en el centro de trabajo como las producidas en el trayecto habitual entre éste y el domicilio del trabajador. Estos últimos serían los accidentes llamados “in itinere”. Otras situaciones especiales que están



incluidas en el concepto legal de accidente de trabajo son los accidentes que se sufren con ocasión del desempeño de cargos electivos de carácter sindical, actos de salvamento y de naturaleza análoga cuando tengan relación con el trabajo, enfermedades no consideradas enfermedades profesionales que contraiga el trabajador con motivo de la realización de su trabajo y las padecidas con anterioridad que se agraven como consecuencia de la lesión constitutiva del accidente. La anterior definición de accidente de trabajo es útil cuando el objetivo es reparar los daños personales causados por el accidente, pero no es apropiada cuando el objetivo es prevenirlo. Accidente de trabajo es un suceso anormal, que se presenta de forma abrupta e sorpresiva, cortando así el desarrollo normal del trabajo, pudiendo causar lesiones graves a los trabajadores.

2.2.5.4 Características del Trabajo de Alto Riesgo.

Los trabajos denominados de alto riesgo son aquellos que, dependiendo de sus actividades o del lugar donde se desarrollen, implican una mayor exposición a riesgos profesionales que pueden ocasionar accidentes graves y muchas veces mortales en las operaciones normales.

Todas las actividades de una empresa o negocio implican naturalmente riesgos para los empleados. Existen organizaciones que pueden catalogar como de “alto riesgo” para la seguridad y salud de los trabajadores por las características de sus actividades laborales.

2.2.5.5 Los Servicios Delivery como Trabajo de Alto Riesgo.

Los servicios delivery como forma de trabajo no cuenta con una clasificación formal como trabajo de alto riesgo, al menos no en las normas peruanas, sin embargo, la realidad que enfrenta el trabajador delivery es totalmente riesgosa comparada con otras formas de trabajo. El trabajo delivery es realizado en su totalidad en el exterior, razón por la cual estos trabajadores se exponen a: Robos, Hurtos, Condiciones climatológicas diversas, Asesinatos, Accidentes de Tránsito (con daños elevados y mortales), Etc.



Estos son algunos ejemplos que se dan actualmente a nivel internacional y nacional, si no bastara con lo antes mencionado estos además suelen realizar esta forma de trabajo en vehículos como bicicletas y motocicletas, que resultan ser lesivos en el trabajo, causando lesiones mucho graves que las automovilísticas (en comparación). Lo antes mencionado basta y sobra para clasificarlo como trabajo de alto riesgo, así mismo, si tomamos prestadas las cifras de países que cuentan con esta forma de trabajo podemos apreciar que:

(...) 74 individuos que sufrieron un accidente, 49 repartidores (o un 66 por ciento de los accidentados) vieron afectada su capacidad de trabajar a causa de este evento, y 56 (o un 76 por ciento) tuvo que incurrir en gastos personales para pagar la medicina, atención hospitalaria y reparación del medio de transporte. Por último, la cifra más llamativa es que solamente 5 repartidores de PDT (o un 7 por ciento) recibieron algún tipo de apoyo por parte de la empresa. (O.I.T., 2021)



Estas últimas cifras corresponden a un estudio realizado por la OIT (año del estudio: 2021) en el país vecino de Chile, estas cifras sirven de referencia para poder ponernos en contexto, puesto que en el Perú suceden gran cantidad de accidentes a trabajadores delivery, como expondremos a continuación:

Repartidor de 19 años muere asesinado por cliente al que le había llevado un pedido

Si bien aún no se determina el motivo del ataque, la información que se tiene hasta el momento apunta a una discusión luego de que el repartidor entregara el pedido. El hecho ocurrió en Chile.

- Los otros 'muros de la vergüenza' de América Latina: los duros contrastes de una región desigual
- ¿Cómo se inventó el dinero y cuándo el dólar se volvió la moneda más importante del mundo?
- David Carrick, el policía que admitió haber sido un violador en serie por más de 17 años



Un cliente mató a un joven de 19 años, trabajador de delivery, de nacionalidad venezolana. Foto: captura de pantalla/24 Horas

(La República, 2022)

Jesús María: repartidor de delivery muere tras ser arrollado por un camión

Testigos intentaron auxiliar a la víctima de 24 años, pero este murió al instante. El aparatoso accidente de tránsito quedó registrado por las cámaras de seguridad.

- Paro Nacional EN VIVO: protestas en regiones, toma de San Marcos y desplazamientos a Lima desde sur y norte
- Marcha nacional 19 de enero: desde qué regiones se desplazan a Lima y lo último de las protestas de este jueves
- Marcha hacia Lima, últimas noticias: UNI recibirá a estudiantes de regiones



Policía Nacional del Perú ya está a cargo del caso. Foto: Giuliana Castillo / URPI - LR

Fuente: (La República, 2022)

Repartidor de delivery fallece en accidente de tránsito en Lambayeque

La víctima ha sido identificada como Eduardo José Inoñan Bances de 21 años. El choque fue entre la ambulancia del centro de salud de Salas y la moto lineal.

- Paro Nacional EN VIVO: protestas en regiones, toma de San Marcos y desplazamientos a Lima desde sur y norte
- Marcha nacional 19 de enero: desde qué regiones se desplazan a Lima y lo último de las protestas de este jueves
- Marcha hacia Lima, últimas noticias: UNI recibirá a estudiantes de regiones



El fiscal de turno acababa de llegar al lugar de los hechos. Foto: difusión

(La República, 2022)



Joven repartidor de delivery muere tras impactar contra un auto en Puno

Trabajador que trasladado al hospital donde horas después fallecería producto de las lesiones originadas



Puno: repartidor de delivery muere tras impactar contra un auto (Foto referencial: GEC)

ÚLTIMAS NOTICIAS

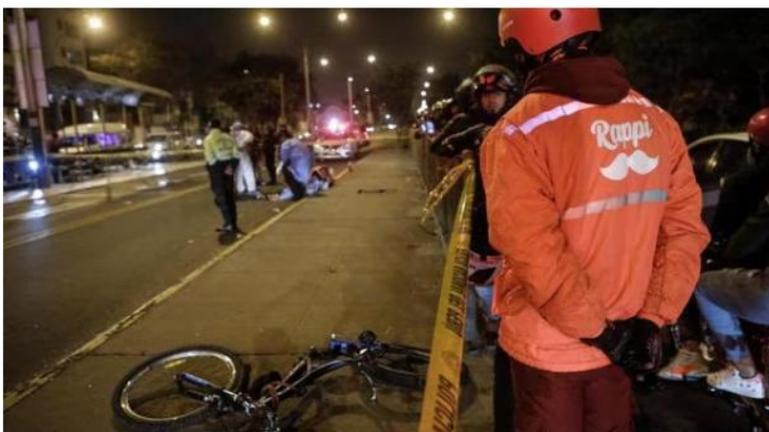


Programa PA
más de 3 mil
atenciones en

(Perú21, 2021)

Miraflores: repartidor de delivery falleció tras ser embestido por auto que se dio a la fuga | VIDEO

Una cámara de seguridad de la zona será clave para identificar la placa del auto que embistió al repartidor de delivery.



Repartidor falleció tras ser embestido por un auto en el cruce de las avenidas Tomás Marsano y Manuel Villarán. Foto: Joel Alonzo/GEC

(ElBocín, 2021)



Las noticias antes mencionadas corroboran la falta de seguridad y salud en el trabajo, ocasionando así accidentes graves o directamente la muerte de los trabajadores, influido esto también por el elevado estrés de la actividad o por la presión de sus empleadores, así como también por la falta de equipos de seguridad adecuados, vehículos no adaptados para la profesión, ausencia de protocolos en caso de condiciones climáticas extremas y la inseguridad ciudadana a la que se exponen. Lo antes mencionado constituye un nivel de alto riesgo en el ejercicio de esta actividad laboral; ya que si bien no existe una clasificación para poder delimitar el nivel de riesgo en este tipo de trabajo, los argumentos expuestos en el presente trabajo de investigación denotan la constante exposición a accidentes laborales en esta actividad; no considerarlo de esta forma resultaría un despropósito, entendiéndose como riesgo laboral toda actividad que contenga un elevado grado de peligrosidad en su realización, el problema principal de esto es que en el Perú este sector se encuentra totalmente desprotegido y sin beneficio alguno en caso de accidente o muerte.

2.2.6 Desprotección Laboral ante Riesgos de Trabajo

2.2.6.1 Crecimiento de la Desprotección Laboral ante Riesgos de Trabajo.

La estructura del mercado laboral en nuestro país juega un papel crucial en la creación de severas desigualdades de ingresos y acceso a mecanismos de protección de emergencia como la seguridad social. En 2009, de los 15 millones 316.000 EAP ocupados, sólo el 26,5% tenía acceso a planes de pensiones y el 54,7% tenía acceso a servicios de salud. La ausencia de cobertura legal resulta ser la razón principal de la baja cobertura de los esquemas de protección social, al menos de los esquemas de pensiones que brindan protección en base a un contrato de trabajo. Esto significa que una parte significativa de la población; los trabajadores no registrados en planilla y los independientes no tiene acceso a planes de pensiones. Atenta contra el principio de inclusión al privar a gran parte de la población del acceso a los mecanismos de protección social relacionados con la salud y las pensiones y dejarlos vulnerables ante los



múltiples riesgos laborales a los que se enfrentan cada día. Cabe señalar que la primera causa de muerte a nivel mundial es el cáncer (64,23 %), seguida de los accidentes laborales (20,29 %), los accidentes de tránsito (9,85 %) y el sida (5,52 %). El Perú no es ajeno a esta realidad y problemática mundial, según el Sistema Informático de Notificación de Accidentes de Trabajo, Incidentes Peligrosos y Enfermedades Ocupacionales – SAT (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2022) en el mes de julio de 2022 se registraron 2 383 notificaciones, lo que representa un aumento de 58,5% en relación al mes anterior, sin embargo, presentó una disminución del 18,7% con respecto al mes de julio del año 2021.

Citando al Boletín estadístico mensual julio-2022 de la Gerencia de Trabajo y Promoción del Empleo (2021): “Del total de notificaciones, el 94,13% corresponde a accidentes de trabajo no mortales, el 2,35% accidentes mortales, el 1,51% a incidentes peligrosos y el 2,01% a enfermedades ocupacionales. La actividad económica que tuvo mayor número de notificaciones fue industrias manufactureras con el 21,57%; seguido de actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler: con el 16,03%; transporte, almacenamiento y comunicaciones con 09,15%; construcción con 10,74%; entre otras.”

2.2.6.2 La Informalidad Laboral Como Causa Principal de la Desprotección Laboral.

La informalidad repercute negativamente en los ingresos de los trabajadores a través de menores salarios y pérdida de beneficios laborales como gratificaciones, CTS, vacaciones, seguro de salud, etc. y con ello se desacelera el consumo privado generando un menor crecimiento económico. De hecho, el ingreso per cápita promedio en el sector informal es 45% más bajo que el ingreso per cápita promedio en el sector formal; esta diferencia aumenta en algunos sectores como el agropecuario, donde el ingreso per cápita por actividades informales es de S/. 583 mensuales y oficialmente es S/. 1.256 por mes; es un 46% menos.



De igual forma, esta diferencia se repite en otros sectores, mostrando que el salario informal en el mercado laboral se acerca al salario mínimo exigido. En contraste, el ingreso mensual medio del sector formal es 2.2 veces el de la remuneración mínima vital.

Ser informal restringe el normal desarrollo de una empresa debido a la falta de acceso al Sistema Financiero, mayores gastos para encubrir sus actividades, desprotección legal, desaprovechamiento de las economías de escala, etc. lo que conllevan a que tengan poca o nula capacidad de expandir su mercado interna y externamente. Todos estos factores negativos se traducen en una menor productividad, la que a su vez genera una pérdida de competitividad y con ello un menor crecimiento económico.

A nivel nacional la productividad laboral formal es 11 veces la productividad laboral informal. Según sectores la diferencia se incrementa aún más, como en Minería e Hidrocarburos que tiene una productividad laboral formal de 49 veces que, en el sector informal, le sigue Manufactura con 12 veces, Construcción, Otros Servicios, Comercio y Agropecuario y Pesca. Estas grandes diferencias, particularmente, en el sector de Minería y de Hidrocarburos, están explicadas porque las empresas formales de este sector cuentan con un elevado capital y mayor tecnología propiciando que los trabajadores formales sean mucho más productivos.

2.2.6.3 Peligros de la Desprotección Laboral ante Riesgos Laborales en Trabajadores Delivery.

Los riesgos son los elementos que, de forma directa o indirecta, significan un riesgo a la correcta continuidad del trabajo. Concretamente, se definen como aquellas amenazas que aparecen durante un riesgo laboral es sinónimo de amenazas, obstáculos, daños, incidentes, siniestros y accidentes. Tienen diferentes fuentes y su clasificación genérica habla de dos tipos: los que se producen dentro de las empresas y los que se producen fuera.



Como es obvio, no todos los trabajos suponen los mismos riesgos ni el mismo nivel de exposición a éstos. Los riesgos dependen de factores como el lugar, la tarea, el cargo y, por supuesto, la actividad comercial de la empresa. Sin embargo, vale la pena dejar claro que no todas las amenazas pueden catalogarse como riesgos. Algunas, generalmente las de menor repercusión, no llegan a tener esta calificación, por lo que se les suele denominar como condicionantes o elementos que forman parte de los entornos.

Para que un riesgo sea considerado como tal por una organización, debe tener al menos algunas de las siguientes características: Nivel de amenaza alto para la organización en su conjunto, efectos negativos sobre la actividad de la empresa, ralentización o entorpecimiento de las funciones laborales. La implementación de un sistema de gestión de riesgos y seguridad debe realizarse de manera transversal. Los riesgos tienen distintas fuentes y también distintos tipos. Entre más estructural sean los esfuerzos en este sentido, mejores resultados se obtendrán en los distintos niveles y áreas de la organización. En síntesis, el trabajo delivery cumple con las características de peligrosidad descritas anteriormente, ya que los trabajadores en cuestión se exponen a una serie de peligros elevados y dada la ausencia de legislación quedan desamparados en casos de accidentes de trabajo.

2.2.7 Legislación Laboral de los Derechos de Trabajadores Delivery

2.2.7.1 Reconocimiento Normativo del Trabajo Delivery en el Panorama Internacional.

2.2.7.1.1 Caso España - Ley Ryder.

Con la llegada de la pandemia, se puso en evidencia, ante los millones de despidos de un trabajo formal y/o tradicional, que las plataformas digitales resultaron ser un nuevo mecanismo imprescindible para la sociedad: para trabajar y, con ello, poder seguir manteniendo a nuestras familias. Por otra parte, lo que genera preocupación es el tratamiento de los derechos laborales de los repartidores. En tal sentido, en España, se dio el Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo, por el que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.



El anterior Real Decreto- ley tuvo un impacto negativo entre la mayoría de repartidores delivery puesto que dentro de las modificaciones que se implementaron ahora se los considera como asalariados, esto implica que son ahora serian considerados trabajadores de la empresa y no autónomos, si bien esto podría resultar beneficioso en la práctica no ha sido el caso; en consecuencia empresas como Deliveroo han abandonado sus operaciones en España, y empresas como Globo han manifestado que solo formalizarían a un 20 % de sus trabajadores, dejando así un estimado de 23 000 personas desempleadas en relación a la estadística obtenida en Ginebra, donde se aplicó una legislación similar; esto ha ocasionado un gran malestar entre los trabajadores delivery puesto que lejos de verse beneficiados ahora están sin empleos.

2.2.7.1.2 Caso Francia “Carta Social”

El Gobierno de Francia en el mes de diciembre del 2019 aprobó los últimos cambios a esta normativa, incluido el artículo 20 del código de movilidad, que establece una ley laboral denominada Carta Social. Este cambio tiene como objetivo unificar soluciones de trabajo en la plataforma para aumentar la seguridad jurídica de empresas y trabajadores, así como dar mayor protección y facilidad con la ejecución de los trámites administrativos y fiscales, Son bienvenidos a esta actividad quienes se dedican principalmente a una actividad, y quienes lo hacen de forma complementaria a su actividad principal. El marco regulatorio de esta normativa se basa en una "carta social", que establece varios derechos y protecciones legales para proteger a los repartidores de posibles abusos comerciales. Esto protege los derechos de ambas partes tanto de la plataforma como de los repartidores de la misma. Este cuerpo legal arroja luz sobre la nueva realidad del trabajo, brinda la seguridad jurídica necesaria para ambas partes y quita ataduras al ámbito del trabajador, pero es muy similar en alcance y cobertura social a los trabajadores asalariados.



2.2.7.1.3 Caso Italia - Ley 128-2019

Como en su título, la regulación del "trabajo en plataformas digitales", que se basa en que los comerciantes son de antemano proveedores independientes, en función de la posibilidad de aceptar o rechazar entregas, la falta de domicilio jerárquico y el salario no vinculante en el momento de conexión. El problema es que no existe una definición de cuándo la entrega de un servicio es "personal y continua". En otras palabras, la ley crea una doble protección sobre esta base, dependiendo de si la relación entre el trabajador y la plataforma es permanente o no. Si las cosas siguen así, hablaremos de un contrato de trabajo, si no, como ocurre en muchos casos, de un autónomo comerciante con derechos reforzados y mayor seguridad jurídica. Un enfoque innovador para los legisladores de derecho laboral que tradicionalmente desconocen el impacto de la digitalización.

2.2.7.1.4 Caso Chile - Ley 21431.

El 11 de marzo de 2022 se publicó en el Diario Oficial la Ley 21.431, que modifica la legislación laboral para fijar las normas de los empleados en una plataforma digital.

La ley introduce una nueva forma de contrato híbrido entre un empleado de un empleado y un proveedor de servicios independiente, llamado "trabajador de plataformas independiente", en adelante llamado "independientes". De este modo, preserva la libertad del prestamista del servicio y al mismo tiempo recibe la protección de la ley, por ejemplo: seguridad social, protección de riesgos, ingresos mínimos y cobertura de seguros de sus servicios.

La ley exige la realización de un contrato entre las partes, pero su contenido mínimo es diferente para autónomos y dependientes. En ambos casos se incluirán en el contrato los honorarios a pagar en función de la solicitud y su determinación. La modificación de los términos del contrato requiere el consentimiento del proveedor de servicios, lo que limita la implementación de cambios unilaterales en los términos. En el caso de un autónomo, las partes



son libres de confirmar los motivos de la resolución del contrato, por ejemplo, a los que se aplican las causas generales de resolución contenidas en la ley laboral. Establece el deber de las plataformas de formar a los empleados y autónomos en materia de seguridad y salud y dotarlos de medios de protección individual necesarios para el ejercicio del trabajo. Las empresas están obligadas a contratar un seguro de daños a la propiedad para dependientes y autónomos con una cobertura de al menos 50 UF por año.

Los trabajadores dependientes pueden pactar que pueden ajustar su jornada laboral de acuerdo con sus necesidades, al menos los domingos y festivos, sin perjuicio de la posibilidad de utilizar la jornada laboral regulada por las normas laborales. Los trabajadores por cuenta propia tienen derecho a por lo menos 12 horas de tiempo libre en un período de 24 horas. Regula el salario mínimo de los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia, que incluye un salario igual al salario mínimo mensual incrementado en un 20%. Reconoce claramente la posibilidad de acceso a la seguridad social para los trabajadores independientes. Reconoce el derecho de los independientes a formar sindicatos, aunque estas organizaciones no tienen poder para que las empresas negocien colectivamente. Las empresas independientes requieren que las empresas cumplan con las normas fiscales, como la emisión de recibos por los servicios prestados. Lo antes mencionado ha permitido que las condiciones laborales de los trabajadores delivery mejore, y si bien la problemática aún persiste estas medidas han resultado efectivas para combatir la informalidad y precarización laboral en esta forma de trabajo.

2.2.7.2 Reconocimiento Normativo del Trabajo Delivery En El Panorama Nacional.

2.2.7.2.1 Proyecto de Ley N° 4243.2018-CR.

El grupo parlamentario Nuevo Perú presentó el 16 de abril del 2019 el proyecto de ley “Ley del Empleo Digno que Regula a los Trabajadores de Plataformas Digitales”, que tenía como finalidad determinar y normar el vínculo laboral de las plataformas digitales y de los



trabajadores delivery, con la finalidad de solventar la ausencia de normativa que en principio debería estar destinada a la protección de los trabajadores delivery. Entre los mecanismos propuestos se determinó la necesaria existencia de un contrato de trabajo escrito, que se establecerá entre la plataforma digital y el trabajador; el proyecto de ley en cuestión especificaba que dicho contrato debía ser firmado por ambas partes en tres ejemplares, para posteriormente ser enviado al Ministerio de trabajo, de un realizar este procedimiento sería acreedores a una sanción. En relación a lo antes mencionado resaltamos la iniciativa de formalizar la relación laboral a través de un contrato físico, sin embargo esto en la práctica resulta ser poco viable; ya que, estas aplicaciones brindan su atención a los clientes y trabajadores casi en su totalidad de forma digital, la logística necesaria para implementar la suscripción de contratos escritos implicaría el establecimiento de locales físicos en las distintas ciudades donde prestan el servicio, cosa que sería tan onerosa que no resultaría rentable para las aplicación delivery; razón por la cual, lejos de formalizar a sus trabajadores optarían por no contratarlos.

Entre las medidas propuestas enfatizamos la libertad que tendrán los repartidores para escoger sus horarios y cantidad de trabajo perseverando la flexibilidad laboral existente en este tipo de trabajos digitalizados. De igual manera se menciona el ofrecimiento de un seguro que debe cubrir daños, reparación o reposición para los implementos con los que disponen los trabajadores que realizan funciones de repartidores y conductores. Asimismo, los trabajadores de las Plataformas de Servicios están sujetos a prestar sus servicios, el incumplimiento de dicha afiliación acarrearía una sanción para el empleador; regulados, mediante el sistema de seguridad social de pensiones y de salud correspondientes. Resalta el pedido de que la remuneración efectuada a los delivery no sea menor de una a la Remuneración Mínima vital, establecida por la ley incluyendo las jornadas pasivas de trabajo.



Teniendo en cuenta los artículos antes mencionados podemos concluir que el contenido del proyecto de ley no refleja la realidad de los servicios delivery, puesto que los artículos en cuestión regulan aspectos que cualquier trabajador formal ya posee, ignorando así la naturaleza misma del trabajo delivery, misma que necesita una legislación mas específica; respecto aquellos puntos específicos que se han mencionado en el proyecto de ley, estos no reflejan un beneficios directo para los trabajadores ni para los empleadores, lo que resulta perjudicial ya que las empresas delivery no contarán con incentivos para formalizar a sus trabajadores y los trabajadores se verían perjudicados al perder sus empleos.

2.2.7.2.2 Proyecto de Ley N° 1381-2021-CR

Se tiene que el 28 de febrero del 2022, el congresista Elvis Hernán Vergara Mendoza perteneciente al grupo parlamentario Acción Popular presentó un proyecto de ley que “regula el servicio de delivery en vehículos motorizados y a las empresas proveedoras del servicio de delivery por aplicativo tecnológico móviles – app”, para de esta manera poder resolver las lagunas legales existentes en los servicios delivery, los cuales afectan al repartidor privándole de algunos de los beneficios laborales que les corresponden; y así cuente con los mecanismos necesarios para proteger a los trabajadores. Por lo que el objeto de la ley radica en la creación de un registro nacional de los trabajadores delivery con el fin de asegurar el cumplimiento de los derechos y garantizar la seguridad de los trabajadores prestadores de servicio en el traslado de mercadería y productos. De esta manera el presente proyecto de ley en el Artículo 4 estipula la Creación del registro Nacional de Proveedoras del servicio Delivery en vehículos motorizados y de las empresas de delivery con aplicativo tecnológico móvil – APP para asegurar los derechos y cuidar la integridad del usuario y los repartidores. Asimismo se solicitó la creación del Seguro obligatorio del servicio delivery en vehículos motorizados a través de las personas jurídicas (empresas), personas con negocio y las empresas proveedoras del servicio de delivery por aplicativo tecnológico móvil (SOSDE), el cual actuara como un seguro



que cubrirá los accidentes personales, riesgos de muerte y lesiones físicas que sufran los repartidores o terceros no tripulantes en vehículos motorizados o fuera de ellos, siempre que sea durante el servicio para el traslado de productos y a consecuencia de un accidente en el vehículo. Ante esta último artículo del proyecto legislativo que mencionaba la creación de un seguro se accidentes se hizo presente la Superintendencia de Banca y Seguros la cual menciona que, tomando en cuenta la existencia de un seguro obligatorio como el SOAT, se considera que crear un seguro de accidentes personales, como el SOSDE no es necesario, puesto que el objetivo del SOAT es asegurar la atención, de manera inmediata e incondicional, de las víctimas de accidentes de tránsito, es así que la aprobación del SOSDE llevaría a que los vehículos motorizados que realizan delivery cuenten con dos pólizas de seguro que cubrirían los mismos eventos, lo que podría ocasionar un incremento del costo de utilización del servicio de delivery a través de APPs, que finalmente se trasladaría al precio que pagan los consumidores finales que adquieran bienes y servicios; por lo que emite una opinión no favorable hacia el proyecto de ley 1381-2021.

2.2.7.2.3 Proyecto de Ley N° 7567.2020-CR.

En abril del 2021 el congresista Daniel Oseda Yucra, quien integra el grupo parlamentario Frente Popular Agrícola FIA del Perú, presento el un proyecto de ley que tenía la finalidad de ayudar a los trabajadores delivery a no estar tan precarizados como en la actualidad; dicho proyecto de ley cuenta con el nombre de “Ley que garantiza Condiciones Mínimas Laborales para los Trabajadores que Prestan servicios de reparto o Movilidad Mediante plataforma Digital”.

El proyecto de ley antes mencionado si bien cuenta en principio con buenas ideas no es del todo complejo en su redacción, siendo este un problema relativamente novedoso que requiere una legislación más profunda y detallada. Algunos de los artículos presentados en la ley hablan de beneficios laborales como el pago de una UIT al año para el mantenimiento de



vehículos o el pago de un porcentaje del servicio de entrega; si bien estas ideas son buenas, la realidad es que el presente proyecto de ley no hace todos los alcances que debería respecto los trabajadores delivery, además, no abarca la variedad de posibilidades en las que se puede dar esta forma de trabajo. Se reitera el hecho de que si bien había buenas ideas en el proyecto de ley estas están lejos de abarcar la totalidad de problemas que engloban a los servicios delivery; es fundamental una legislación más compleja y que abarque la variedad de problemáticas que se presentan alrededor de los servicios delivery.

2.2.8 Flexibilización y Precarización Laboral

2.2.8.1 Flexibilización Laboral en los Trabajadores Delivery.

La flexibilidad laboral significa que el trabajo no complete su realización necesariamente en el horario de trabajo y desde los lugares habituales. Así, la noción de jornadas fijas y control de procesos se distorsiona a medida que las jornadas se flexibilizan y el resultado de la tarea se vuelve más importante que el proceso que constituye el desarrollo de la jornada. El principal objetivo de la flexibilidad es luchar contra el desempleo, que afecta a la mayoría de los países, y poder hacer frente a la competitividad inducida por las nuevas tecnologías de la información y la globalización. Rial (Sf) en su Artículo de “La flexibilidad laboral y sus consecuencias” hace mención a que: “Los autores describen diferentes tipos de flexibilidad: a) numérica o externa; b) funcional; c) salarial; d) temporal; e) externalización o subcontratación y todo otro tipo de contratación que se caracteriza por vulnerar la seguridad de los trabajadores y precarizar el empleo”. Por lo que los servicios Delivery se encontraría dentro del último apartado e) Subcontratación y tercerización. Esta flexibilidad surge cuando una empresa subcontrata tareas, contrata los servicios de otra empresa, o subcontrata determinadas tareas a autónomos. Esta doctrina distingue entre cuatro tipos de formas atípicas de empleo. Puede agregar flexibilidad de contrato (autónomo), flexibilidad de espacio (teletrabajo),



temporal (trabajos temporales) y de tiempo completo (empleo informal), subempleo y arreglos de trabajo a tiempo parcial.

Por lo tanto, la creación de nuevas formas de trabajo no debe limitar los derechos de los trabajadores: gratificaciones, vacaciones, horas extras, facturas de servicios públicos, CTS, etc. Sin embargo, la realidad es distinta puesto que las plataformas en línea abogan por más libertad, flexibilidad y gestión, pero en realidad los trabajadores reportan niveles de control desmedido, trabajos poco calificados y mal pagados (donde a los trabajadores le es menos probable que negocien una compensación con la plataforma). Constantemente están ligados a condiciones de trabajo precarias, con falta de protección de la salud y la seguridad.

A raíz del estado de emergencia impuesto por el gobierno, la introducción de horarios laborales flexibles en el país fue inevitable y ayudo como parte de una estrategia de recuperación económica y organización laboral para crear más empleos y aumentar la competitividad. Sin embargo, debemos considerar que cualquier tipo de flexibilidad laboral tiene desventajas económicas y sociales; Por lo tanto, la flexibilidad en el trabajo debe sustentarse en argumentos tanto económicos como sociales. De lo contrario, las distorsiones de la economía pueden superar los beneficios de la flexibilidad laboral.

En el ámbito de los servicios delivery, según un estudio del Instituto Económico del Perú (IPE), en abril de este año, 58.000 repartidores delivery sirvieron a más de 4.000 empresas con 866.000 clientes, brindando 8,2 millones de servicios. Durante la pandemia las plataformas de entrega han duplicado su actividad. Según la encuesta del IPE, estos distribuidores valoran el trabajo independiente. Sin embargo, según un informe del panel provisional del Departamento de Trabajo y el Observatorio de la Plataforma Peruana los repartidores trabajan jornadas de 13 horas mientras cubren los costos de herramientas, internet y transporte necesarios para sus servicios, También tenían suministros médicos limitados y fueron multados



por no aceptar las órdenes de los clientes o no entregarlas en el ranking de tiempo. En este caso, las lagunas legales creadas por estos medios digitales exacerbaban las preocupaciones sobre los derechos laborales. Por lo tanto, a pesar de las normas sobre flexibilidad laboral, se incrementa la informalidad y los empleadores desconocen la relación laboral de los trabajadores delivery con las plataformas digitales (citado en Valdivia, Universidad Católica de Santa María, s.f.). Como se puede ver, los problemas con las operaciones digitales están relacionados con la flexibilidad de los derechos de los trabajadores.

En consecuencia, muchos autores concluyeron que la flexibilidad en el tiempo y el espacio no requiere un control estricto sobre los servicios sin embargo esto conlleva consecuencias negativas para los repartidores.

2.2.8.2 Precarización Laboral en los Trabajadores Delivery.

La precariedad laboral en el empleo es multidimensional porque afecta las formas de empleo, los salarios, las condiciones de trabajo y el acceso a la seguridad social.

Hablamos de precariedad laboral cuando la calidad del trabajo en el mercado laboral no permite un equilibrio entre el esfuerzo, las condiciones de trabajo y la recompensa que se recibe por ello, y no permite la longevidad es decir planificar un futuro, es por ello que la precarización conlleva:

En la precarización encontramos varios rasgos comunes como:

- ✓ Incertidumbre sobre la duración del contrato, que generalmente es temporal y conduce a un empleo inestable que hace que el trabajador esté constantemente inseguro.
- ✓ Los bajos salarios dan como resultado bajos ingresos e incapacidad para pagar los servicios necesarios.



- ✓ Relación laboral ambigua (en muchos casos se desconoce el empleador) a través de la subcontratación.
- ✓ Trabajo por horas, demasiada flexibilidad.
- ✓ Baja protección contra el despido, limitado acceso a beneficios y seguridad social.

Podría decirse que la informalidad es una de las principales características centrales de esta industria precaria en Perú. Según las últimas estadísticas difundidas por el INEI (2021), en 2021 un excesivo 76,8% de peruanos alcanzaron esta situación laboral, un incremento de 23% con respecto a 2020. La representación fue aún peor para las mujeres, con 932.500 ingresando al sector formal no laboral. 2021, 27,7% superior a lo visto en 2020; Esta cifra supera las estimaciones para la población, cuyo aumento en el mismo período fue del 20,4%. A este hecho hay que sumar las recientes iniciativas del Ejecutivo y de la Asamblea General para dificultar el proceso y con ello la protección real del trabajador peruano.

La práctica de los repartidores, donde el "rider" es su propio jefe, también aumentó su precariedad. Si a mayor número de horas de trabajo, mayor ingreso, la misma ley económica diluye las ganancias cuando aumenta la oferta. También aumenta el riesgo de sufrir un accidente, de contagiarse de Covid-19 sin derecho a vacaciones, pensiones o impuestos sobre seguros vinculados al trabajo realizado en la calle. En este modelo de mercado, donde las personas intercambian derechos laborales por mayores riesgos e ingresos que el empleo formal.

2.2.9 La SUNAFIL y su Relación con los Trabajadores Delivery

2.2.9.1 Rol de Sunafil para la Fiscalización de Prestación de Servicios en Plataformas Digitales que prestan Servicios Delivery.

Según el Decreto Supremo N° 007-2013-TR la SUNAFIL tiene por objeto cumplir con la promoción, supervisión y fiscalización de las leyes y reglamentos sociales y laborales. Así como promover, controlar y supervisar la seguridad y salud en el trabajo. Se puede concluir



que la fiscalización del trabajo es la principal actividad de la SUNAFIL. Es un procedimiento de realización de una serie de visitas y verificaciones de las correctas actividades de las empresas con el fin de asegurar el desarrollo armónico, legal y genuino de las relaciones laborales.

Esta actividad estará a cargo de la Dirección de Supervisión y evaluación el cual será el órgano responsable del sistema de inspección del trabajo, incluida la inspección y la revisión de las medidas de inspección y los procedimientos administrativos sancionadores. Es el departamento responsable de monitorear y evaluar el cumplimiento de las políticas institucionales y los procedimientos de inspección laboral. Si la controversia no se resuelve, se remitirá en última instancia al Tribunal de Fiscalización Laboral con competencia final para resolver vía recurso de revisión y remitir resoluciones constituirán precedentes de observancia obligatoria. En conclusión, la Sunafil es una inspección del trabajo autorizada para observar las normas laborales y de seguridad y salud en todos los lugares de trabajo.

Según la lista de la SUNAFIL en la que muestran las empresas sancionadas en el Perú, menciona que entre el año 2014 y 2020, 101 empresas fueron multadas por accidentes de trabajo mortales y 2 110 por incumplimientos en seguridad y salud en el trabajo. El monto total de las multas por accidentes de trabajo ascendió a S/9 975 461,42. (Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, 2020)

Ahora bien los servicios delivery al ser un trabajo digitalizado, por el momento no está contemplado dentro de los parámetro de trabajos formales por consiguiente resulta complicado para la SUNAFIL realizar una seria de fiscalizaciones a los trabajadores de servicio delivery puesto que la mayoría, especialmente los que trabajan por aplicativos, no tienen una sede de trabajo determinada, sin embargo esto no excluye la posible falta de seguridad y salud en el



trabajo así como el incumplimiento de los beneficios establecidos en la normativa laboral a favor de los repartidores.

Por ello, la SUNAFIL recomienda la elaboración de un registro para monitorear los servicios que se brindan a través de la plataforma digital. Esto creará una nueva lista de alertas de empleo, personalizada para los nuevos modelos comerciales admitidos, así como también servirá de guía para la fiscalización de las condiciones de trabajo relacionadas con el desarrollo de los servicios. Se recomienda fortalecer las capacidades de la inspección del trabajo, si es necesario, y controlar el surgimiento de nuevos modelos de negocios e indicadores de empleo en el marco del trabajo de fiscalización.

2.2.9.2 Rol de Sunafil Frente a la Informalidad Laboral en los Servicios Delivery.

La Sunafil como organismo de estado demostró una total falta de atención en el sector de los servicios delivery, no aplicando medidas específicas y necesarias para un trabajo que está en crecimiento, esto reflejado incluso en la misma página de la Sunafil donde si se busca la palabra “delivery” (fecha en la que se tomaron las capturas: 18/01/2023) solo se encuentra lo siguiente:

Buscando en Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral

delivery

Todos Orientación, trámites y servicios Normas y documentos legales Informes y publicaciones Noticias Canal RSS

Resultados (1) Canal RSS Ordenar

[SUNAFIL y Municipalidad de Miraflores brindaron asistencia técnica en bioseguridad a restaurantes y repartidores de comida](#)

Noticias > Nota Informativa

Publicado: 26 de noviembre de 2020 - 6:50 p. m. - Inspectores de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) brindaron Asistencia Técnica en seguridad y salud en el trabajo a empresas del rubro restaurantes, así como a los repartidores que realiz ...

(SUNAFIL, 2023)



Esto solo evidencia que la Sunafil no está tomando medida alguna para afrontar la problemática que viven los trabajadores delivery, más allá de capacitar y fiscalizar como lo hacen en todos los sectores, dichas herramientas no solo son poco efectivas a grandes rasgos, sino que, en este caso particular resultan aún menos efectivas ya que los trabajadores delivery se han visto desamparados por una legislación que los tiene precarizados. Como se puede apreciar en las imágenes antes presentadas la Sunafil se ha limitado a brindar asistencia técnica frente al Covid-19, esto resulta incluso burlesco ya que los apoyan en cuestiones de bioseguridad, pero los dejan totalmente desprotegidos en caso de accidentes de trabajo, robo y hurto; esto sin mencionar la variedad de situaciones de riesgo que se pueden presentar durante la realización de esta forma de trabajo; está claro que los trabajadores estarán más protegidos en caso de contraer Covid-19 pero no estarán protegidos en caso de sufrir lesiones graves o verse expuestos a robos y secuestros. Esto último se menciona ya que muchos de estos trabajadores al ser informales no cuentan con mecanismos de seguridad, seguro de salud o algún tipo de compensación en caso de accidentes o robos, por mencionar algunos, está claro que más allá de una ausencia normativa en el estado peruano y sus organizaciones, no le están prestando atención alguna a este sector.

2.3. Marco Conceptual

2.3.1 Trabajo

Según Cabanellas (2006) “El esfuerzo humano, físico o intelectual aplicado a la obtención o producción de la riqueza. Toda actividad susceptible de valoración económica por la tarea, el tiempo o el rendimiento.” (p. 464).

2.3.2 Contrato de Trabajo

El contrato de trabajo es la forma jurídica como se regula la adquisición de la fuerza de trabajo, Según De la Cueva (2002) “Contrato de trabajo es aquel por el cual una persona, mediante el pago de la retribución correspondiente, subordina su fuerza de trabajo al servicio de los fines de la empresa” (p. 291).



2.3.3 Informalidad Laboral

Sandoval (2014) define a la informalidad laboral como “... cuando la contratación de los trabajadores no cumple con las normas y/o leyes laborales, aunque las demás reglamentaciones para la empresa se cumplan.” (p. 12)

2.3.4 Salud y Seguridad en el Trabajo

La definición desarrollada en el Convenio N° 187 de la OIT (2006) llamado Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo.

(...) se refiere a una cultura en la que el derecho a un medio ambiente de trabajo seguro y saludable se respeta en todos los niveles, y en la que el gobierno, los empleadores y los trabajadores participan activamente en iniciativas destinadas a asegurar estas condiciones mediante un sistema de derechos, responsabilidades y deberes bien definidos, y en la que se concede la máxima prioridad al principio de prevención.
(art. 01)

2.3.5 Protección Laboral

Al respecto Pérez & Gardey (2020) en la pagina web Definición.de nos dicen que:

La idea de protección laboral, por lo tanto, se utiliza para aludir al mecanismo, recurso o programa que ampara a un trabajador. El concepto puede emplearse de distintos modos de acuerdo a cada situación específica.

Se habla de periodo de protección laboral con referencia al tiempo en el cual un trabajador sigue disponiendo de obra social, seguro médico o similar pese a no estar realizando aportes. De esta manera, cuando una persona es despedida de un empleo, mantiene estas prestaciones durante un lapso establecido por ley.

(...)



En un sentido más amplio, la protección laboral se asocia a las medidas que permiten garantizar la integridad del trabajador en el desarrollo de sus actividades. Se trata de elementos de seguridad que minimizan el riesgo de lesiones o enfermedades.

Las empresas deben brindar condiciones apropiadas para el trabajo. En este marco, la protección laboral incluye el deber de suministrar a los empleados los trajes, cascos, guantes, calzados, etc. que sean necesarios para reducir las probabilidades de daños. (párrs. 01 - 05)

2.3.6 Riesgos de Trabajo

La página web BeeDIGITAL (2015) nos dice que:

El **riesgo laboral** es toda circunstancia capaz de causar un peligro en el contexto del desarrollo de una actividad laboral. Es todo aquello que puede producir un accidente o siniestro con resultado de heridas o daños físicos y/o psicológicos. El efecto siempre será negativo sobre la persona que lo sufre. Los factores de riesgo en los diversos tipos de trabajo son diferentes y los daños causados son de diferente gravedad. Como hemos dicho, siempre dependerá del lugar donde se desempeñe la tarea y de la naturaleza de esta. (párr. 01)

2.3.7 Servicio Delivery

Según Pérez & Gardey (2017) en la página web Definición.de nos dicen que:

El término delivery no forma parte del diccionario elaborado por la Real Academia Española (RAE), pero su uso es muy frecuente en nuestro idioma. Se llama delivery al servicio de reparto que ofrece un comercio para entregar sus productos en el domicilio del comprador. (párr. 01)

2.3.8 Proyecto de Ley

El Reglamento del Congreso de la República del Perú (2022) nos dice que:

Artículo 67.-Las propuestas o proyectos de ley o de resolución legislativa son instrumentos mediante los cuales se ejerce el derecho de iniciativa legislativa y se



promueve el procedimiento legislativo, con la finalidad de alcanzar la aprobación de una ley o resolución legislativa por el Congreso. (p. 41).

2.4. Hipótesis de Trabajo

2.4.1 Hipótesis General

Existe relación directa entre la informalidad laboral y la desprotección de los trabajadores Delivery ante riesgos de trabajo en la ciudad del Cusco, siendo la informalidad laboral en los servicios Delivery la principal causa de que los trabajadores Delivery no cuenten con mecanismos de salud y seguridad en el trabajo.

2.4.2 Hipótesis Específicas

HE1: La falta de contratos de trabajo, la ausencia de mecanismos de seguridad, la necesidad de un seguro de salud, entre otros son las consecuencias más comunes y perjudiciales a las que se exponen los trabajadores Delivery debido a la informalidad.

HE2: Los factores de riesgo más recurrentes a los que se ven expuestos los trabajadores Delivery son: La escasez de mecanismos de seguridad, la ausencia de un seguro de salud, accidentes de trabajo, robos y hurtos.

HE3: La legislación peruana no contempla ninguna norma específica que ampare a los trabajadores antes mencionados, asimismo, las figuras de informalidad y desprotección ante riesgos laborales son una consecuencia de los vacíos legales existentes en la legislación peruana.

HE4: Los mecanismos más adecuados para lograr una satisfactoria formalización del sector Delivery sería: Incentivos tributarios, mejorar los mecanismos de fiscalización y control laboral, proponer la creación de normas referidas al tema en cuestión.



2.5. Categorías de Estudio

2.5.1 Identificación de Categorías

En el presente caso nuestras categorías son correlacionales por lo que dos variables cualitativas se consideran correlacionadas cuando los valores de una difieren sistemáticamente de los valores idénticos de la otra.

CATEGORÍA 1:

“Informalidad Laboral en los trabajadores de servicio Delivery”.

CATEGORÍA 2:

“Desprotección ante riesgos de trabajo”

Tabla 1: Matriz de Operacionalización de Categorías

CATEGORIAS	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	SUBCATEGORIAS	INDICADORES
INFORMALIDAD LABORAL DE TRABAJADORES QUE REALIZAN SERVICIOS DELIVERY	La informalidad laboral es aquella relación laboral existente que no está sujeta a la legislación nacional, no cumple con los requisitos fiscales y no ofrece protección social ni beneficios laborales. El sector informal	<ul style="list-style-type: none"> Causas de la Informalidad Laboral 	<ul style="list-style-type: none"> Tasa de desempleo en la población joven. La falta de legislación en trabajadores Delivery El elevado costo que implica formalizar trabajadores. Deficiente fiscalización de SUNAFIL.
		<ul style="list-style-type: none"> La informalidad Laboral en el Perú 	<ul style="list-style-type: none"> Porcentaje de informalidad laboral en la zona de estudio



	<p>incluye todas las empresas, trabajadores y actividades realizadas fuera del marco legal que rige la actividad económica. (INSERTAR CITA)</p>		<ul style="list-style-type: none"> ✚ La informalidad laboral en la actualidad ✚ Crecimiento de la informalidad laboral ✚ Factores que determinan el crecimiento de la informalidad laboral ✚ Legislación actual en materia de informalidad laboral en trabajo Delivery
		<p>Sujetos susceptibles a la informalidad laboral en el Servicio Delivery</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Trabajadores expuestos a la informalidad laboral ✚ Poblaciones más expuestas a la informalidad laboral ✚ Riesgos que conlleva la informalidad laboral

CATEGORIAS	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	SUBCATEGORIAS	INDICADORES
DESPROTECCIÓN ANTE RIESGOS DE TRABAJO	<p>Se entiende como riesgo laboral a los peligros existentes en una profesión y tarea profesional concreta, así como en el entorno o lugar de trabajo, susceptibles de originar</p>	<p>Causas de Riesgos en el Servicio Delivery</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Base legal ✚ Principales causas de riesgos de trabajo ✚ Porcentaje de riesgos de trabajo en la zona de estudio
		<p>Responsabilidad ante Riesgos de Trabajo Delivery</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Base Legal ✚ Contratos laborales ✚ Mecanismos de protección ante



	accidentes o cualquier tipo de siniestros que puedan provocar algún daño o problema de salud tanto físico como psicológico. La mejor forma de evitar los riesgos laborales es a través de su prevención mediante la implementación de un Sistema de Gestión y Seguridad en el Trabajo		<p>riesgos de trabajo</p> <ul style="list-style-type: none"> ✚ Responsabilidad del empleador ante riesgos de trabajo ✚ Protección ante riesgos de trabajo
		Desprotección Laboral en el Servicio Delivery	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Consecuencias socio-jurídicas de la desprotección laboral en Servicios Delivery

Fuente: Elaboración propia sobre operacionalización de categorías (2023)



CAPÍTULO III: MÉTODO

3.1. Diseño Metodológico

Utiliza un diseño cualitativo de Teoría Fundamentada ya que se tiene pensado generar teoría que explique la situación actual que atraviesan los trabajadores delivery y cómo la informalidad es la principal causa de desprotección laboral, es en base a esto que se plantearan soluciones a la problemática. Al respecto Hernández y otros (2010) nos dicen que:

El diseño de teoría fundamentada utiliza un procedimiento sistemático cualitativo para generar una teoría que explique en un nivel conceptual una acción, una interacción o un área específica. Las fuentes de datos a los que acude el investigador son las entrevistas y las observaciones de campo, así como los documentos de todo tipo (diarios, cartas, autobiografías, biografías, periódicos y otros materiales audiovisuales) y las grabaciones audiovisuales. La principal preocupación de este diseño reside en el énfasis en la generación de teoría. Es decir, a través del proceso de teorización el investigador descubre o manipula categorías abstractas y relaciones entre ellas, desarrolla o confirma las explicaciones del cómo y por qué de los fenómenos que estudia se confirma en la realidad. (p. 493)

El presente trabajo es una investigación de tipo aplicada ya que, según Vara (2010) “Propone programas de gestión, innovación, nuevos modelos. Investiga sobre la gestión administrativa para mejorarla. Propone innovaciones tecnológicas o de gestión. Propone nuevas herramientas de análisis empresarial. Propone planes de negocio o propuestas empresariales” (p. 187). El presente trabajo tiene como uno de sus objetivos plantear soluciones a la problemática que se está estudiando, es por ello que se analizara el tema en busca de las mejores alternativas que solucionen esta problemática. Para cumplir estos objetivos se plantea proponer una alternativa legal en forma de proyecto de ley, con la finalidad afrontar la problemática planteada en el presente trabajo de investigación.



A su vez el diseño de investigación es exploratorio cualitativo fenomenológico ya que según Vara (2010) “Examina un problema de investigación poco estudiado, del cual se tienen muchas dudas o no se ha abordado antes” (p. 188). Referente a esto podemos afirmar que el tema cuenta con escasa información, ya sea lo referido a trabajos de investigación, jurisprudencia y doctrina a nivel nacional; al ser una actividad que recientemente ha tomado relevancia, los estudios al respecto son tan escasos que nos dificultó la recopilación de antecedentes internacionales, nacionales y locales; es por ello que los trabajos ahí citados guardan más relación con temas de informalidad laboral y riesgos de trabajo en sectores similares más no en temas de servicios delivery. En relación al diseño fenomenológico tiene la finalidad de ayudar a conocer los puntos más subjetivos e íntimos de las personas, los cuales solo se podrán obtener a través de la interacción directa con ellos y con su propio entorno. Este diseño también es efectivo para identificar las razones de la aprobación o rechazo de la forma de trabajo.

En suma, a lo antes mencionado podemos afirmar también que es descriptivo – correlacional como menciona Vara (2010) “Evalúa la relación entre dos o más variables. Intenta explicar cómo se comporta una variable en función de otras” (p. 188). En el presente trabajo de investigación se busca la relación entre la aparente informalidad laboral de los trabajadores que realizan servicios Delivery en la ciudad del Cusco y su relación con el incremento de los riesgos de trabajo en este sector.

3.2. Diseño Contextual

3.2.1 Escenario Espacio Temporal

El escenario específico designado para la recolección de datos es la ciudad del Cusco, sin embargo, a razón que las conclusiones y recomendaciones, tienen como objetivo principal determinar si es conveniente realizar una propuesta legislativa sobre el reconocimiento del



trabajador Delivery como trabajador formal lo cual genera que dicha investigación tenga un alcance nacional. El estudio actual está delimitado por un periodo del año 2020 al 2022.

3.2.2 Unidad(es) de Estudio

La selección de la unidad de estudio se realizará por muestreo no probabilístico por conveniencia, al respecto Tamara & Carlos (2017) nos dicen que la investigación por conveniencia permite seleccionar aquellos casos accesibles que acepten ser incluidos. Esto, fundamentado en la conveniente accesibilidad y proximidad de los sujetos para el investigador. Para los fines de cumplir con dicha técnica de muestreo no probabilístico establecimos los siguientes parámetros para la recolección de información.

- 50 trabajadores Delivery
- 10 empleadores de empresas que cuenten con servicio Delivery
- 03 contratos laborales entre trabajadores Delivery y sus empleadores.
- 02 abogados especializados en Derecho Laboral.

3.2.3. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Técnicas:

La Encuesta: Una técnica utilizada para recopilar datos de preguntas escritas para obtener la información de las respuestas necesaria para determinar el valor o estudiar la respuesta de una variable. Al respecto Hernández y otros (2010) explican que "todo lo que va a realizar el investigador tiene su apoyo en la técnica". Señaló que la encuesta "es el procedimiento por medio del cual se busca Recopilar información para dar respuesta a las preguntas planteadas."

La Entrevista: Las entrevistas son las técnicas que permiten acercarnos a las personas directamente en la realidad. Murillo (s.f.) menciona que "La entrevista es una técnica que los investigadores tratan de utilizar para proporcionar información de forma oral y personal. De esta manera se ingresa la información en base a los aspectos subjetivos que rodean los



acontecimientos de la vida y las personas como: una creencia, actitud, opinión o valor relevante para una situación bajo estudio.” (p. 06)

Análisis documental: Según Cruz (s.f.) el análisis documental es “un sistema documental especializado que realiza el análisis de contenido basado en la significación o contexto. Es un auténtico análisis en profundidad que implica las técnicas documentales de indización y resumen.” (p. 02) este instrumento nos permitió identificar los contenidos contractuales que responden a cada tipo de relación laboral efectuada en los servicios Delivery

Instrumento:

El cuestionario: Meneses (s.f.) define al cuestionario como “la herramienta que permite al científico social plantear un conjunto de preguntas para recoger información estructurada sobre una muestra de personas, empleando el tratamiento cuantitativo y agregado de las respuestas para describir a la población a la que pertenecen y/o contrastar estadísticamente algunas relaciones entre medidas de su interés.” (p. 09). Se usarán preguntas relacionadas a los servicios delivery, la forma de trabajo y la protección laboral y beneficios que se brindan a los trabajadores Delivery. La parte del cuestionario que es semiestructurada recopila datos cualitativos porque hay una estructura básica y contiene ciertas preguntas ramificadas, pero como las preguntas son más abiertas, los encuestados cuentan con la libertad para expresarse.

Guía de entrevistas: La guía de preguntas tendrá el fin de realizarse a los especialistas de derecho en materia laboral para obtener respuestas acerca de la formalización laboral en los servicios delivery, así como lo que dicta la legislación peruana. Al respecto Ortiz (2015) nos dice que:

La guía de entrevista es un documento que contiene los temas, preguntas sugeridas y aspectos a analizar en una entrevista. Dentro de los temas que encuentran: se Experiencia profesional, estudios y formación, historia familiar entre otros, esto nos es útil para



reorganizar expectativas, responsabilidades. fomentar una atmósfera cálida de aceptación, confianza y empatía.

La guía de entrevistas será aplicada a abogados especialistas en temas laborales que trabajen en el sector público y privado. El cuestionario será aplicado a su vez a los trabajadores y empleadores delivery a fin de recopilar y analizar su perspectiva con relación a esta forma de trabajo.

La ficha de recolección de datos: Gavagnin (2009) menciona que el fichaje es “un modo de recolectar y almacenar información, que aparte de contener una extensión, le da una unidad y un valor”. (p. 236). Se elaboró la ficha de recolección de datos donde se registró la información obtenida de los trabajadores Delivery para medir la formalización y protección en riesgos laborales que se dieron en los últimos 02 (dos) años.

Fichas de análisis documental: Al respecto Moral y Rodríguez (2022) nos dicen que “La ficha documental es una ficha muy similar a la ficha bibliográfica, pero esta ficha trata sobre documentos, e incluye información como las ideas principales y el lugar de archivo”. La ficha de análisis documental servirá para el estudio y análisis de los contratos laborales que hayan suscrito los trabajadores delivery.



CAPÍTULO IV: RESULTADO Y ANÁLISIS DE LOS HALLAZGOS

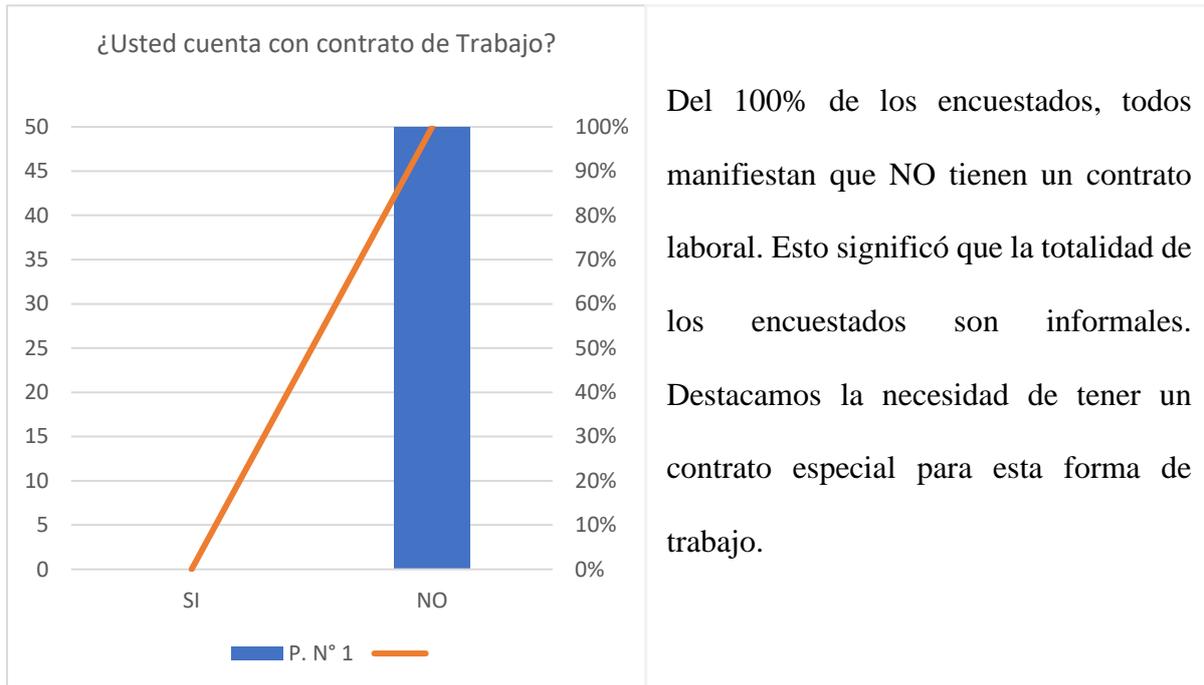
4.1. Resultados del Estudio

En este capítulo vamos a analizar el análisis de los hallazgos de la investigación con la finalidad de identificar las problemáticas más relevantes que sufren los trabajadores delivery. El objetivo de las encuestas realizadas a los trabajadores fue el de recopilar la información suficiente para poder determinar el nivel de informalidad laboral existente en los servicios delivery durante la crisis sanitaria por Covid-19.

El principal inconveniente en la realización del estudio fue la falta de disponibilidad por parte de los empleadores a la hora de ser entrevistados, ya que al tratar de temas de informalidad laboral vinculadas con información sobre sus negocios, estos tenían el temor de ser expuestos o denunciados por la situación precaria que atraviesan los trabajadores delivery; en suma a ella la información brindada de los pocos encuestados parece estar condicionada a no reflejar la realidad que se vive en este sector, minimizando así la problemática en cuestión. Asimismo, localizar a los trabajadores delivery resulto extenuante puesto que al no tener un lugar fijo de trabajo y dada su elevada movilidad fue muy laborioso ubicarlos, de igual manera la información recopilada en algunos casos denotaba la ignorancia general y la poca información que las empresas o negocios brindan a sus trabajadores, puesto que muchos de ellos desconocían que podrían ser beneficiarios a derechos laborales. Por otro lado, el obtener información actualizada de la SUNAFIL resulto dificultoso puesto que los trabajadores de la institución se negaron a darnos entrevistas para poder esclarecer el tema de la informalidad, por lo cual tuvimos que recurrir al portal de transparencia y después de pedir insistentemente que se brinde la información, obtuvimos un informe por parte de la institución donde se denota la falta de acción de medidas tomadas ante esta problemática.

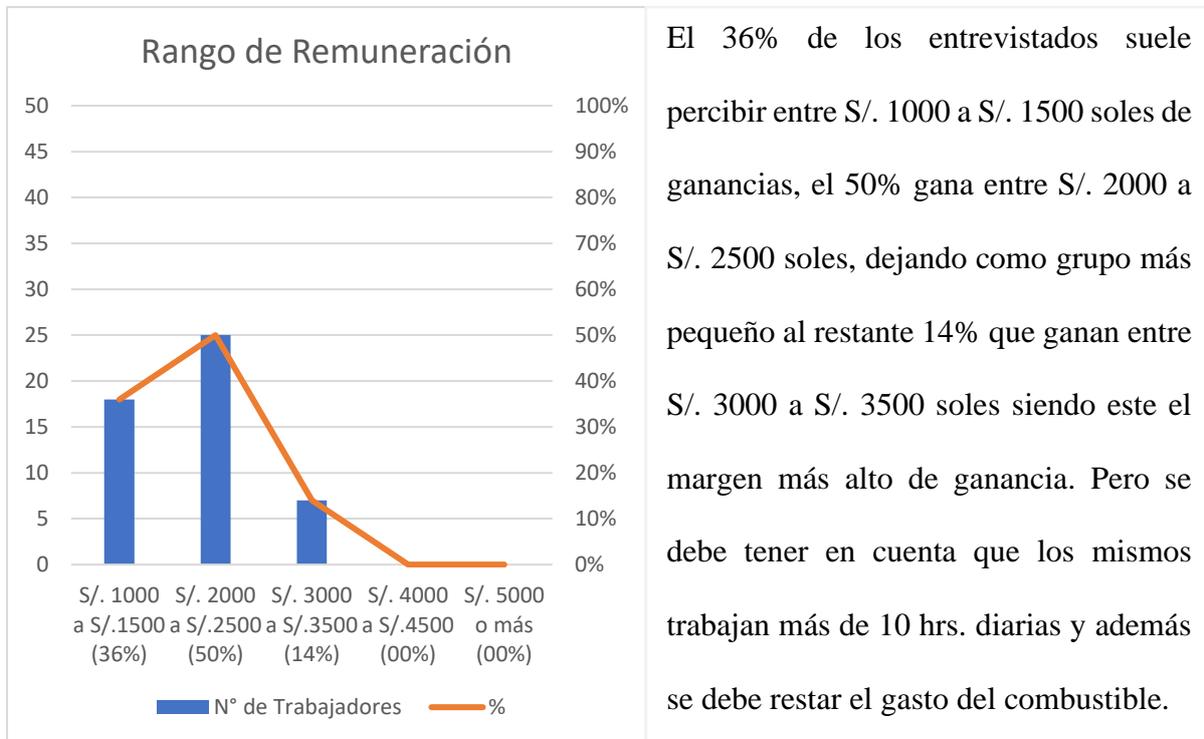
Encuesta a realizada a los Trabajadores Delivery

Gráfico 1: ¿Usted cuenta con contrato de Trabajo?



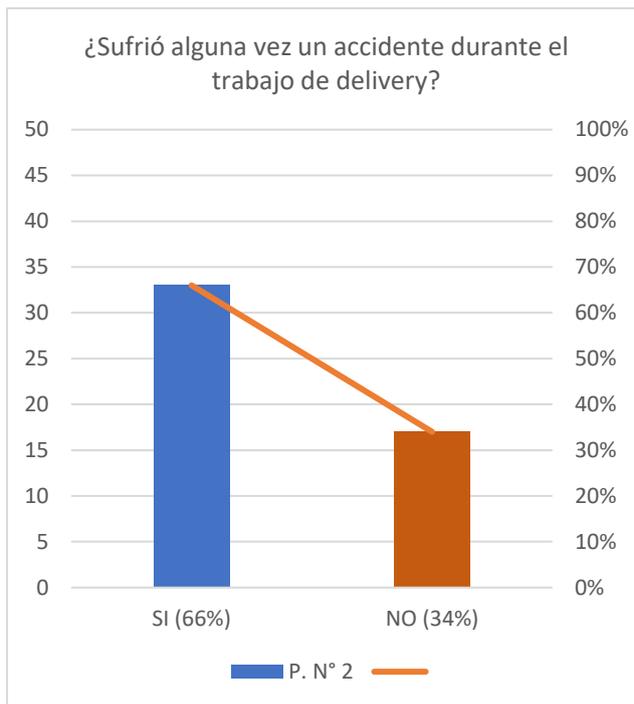
Fuente: Elaboración propia (2023).

Gráfico 2: Rango de Remuneración



Fuente: Elaboración propia (2023)

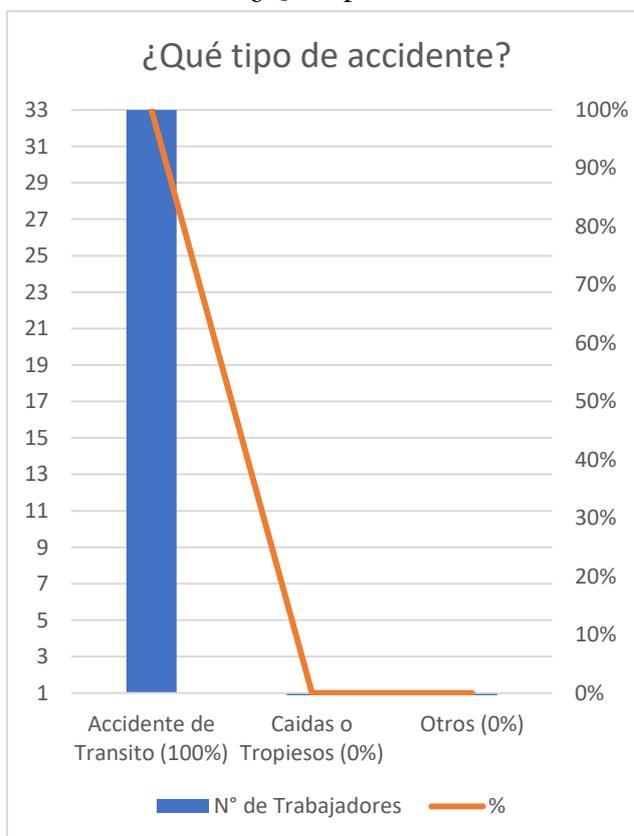
Gráfico 3: ¿Sufrió alguna vez un accidente durante el trabajo de delivery?



Según los datos recopilados el 66% de trabajadores delivery manifestó haber sufrido en alguna ocasión algún tipo de accidente o conocer alguien cercano que sufrió algún accidente mientras se encontraba trabajando como servicio delivery, por lo cual podemos considerar que dicha actividad incluye un riesgo alto.

Fuente: Elaboración propia (2023)

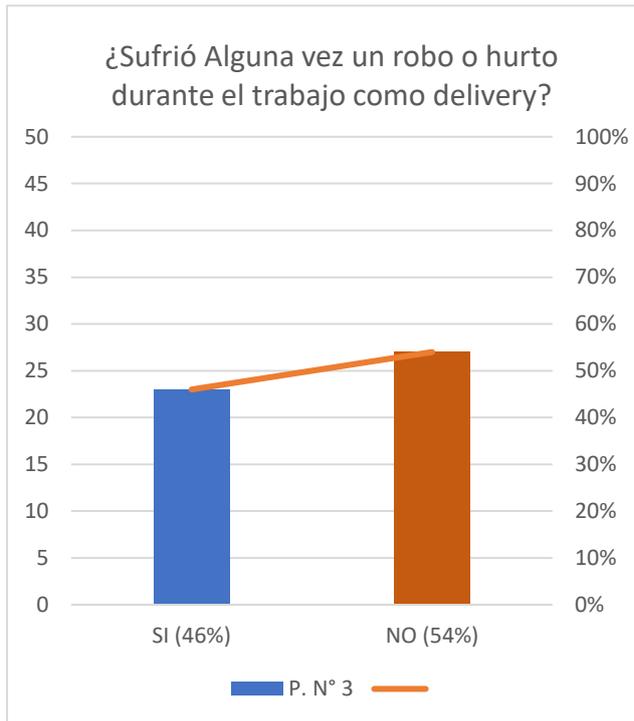
Gráfico 4: ¿Qué tipo de accidente?



Dentro del grupo de 33 trabajadores que manifestaron haber sufrido accidentes en el trabajo, el 100% de los mismos indicó que todos los incidentes fueron accidentes de tránsito. Poniendo en alerta dicha actividad puesto que las lesiones pueden devenir desde las más leves hasta las más graves, incluso la muerte.

Fuente: Elaboración propia (2023)

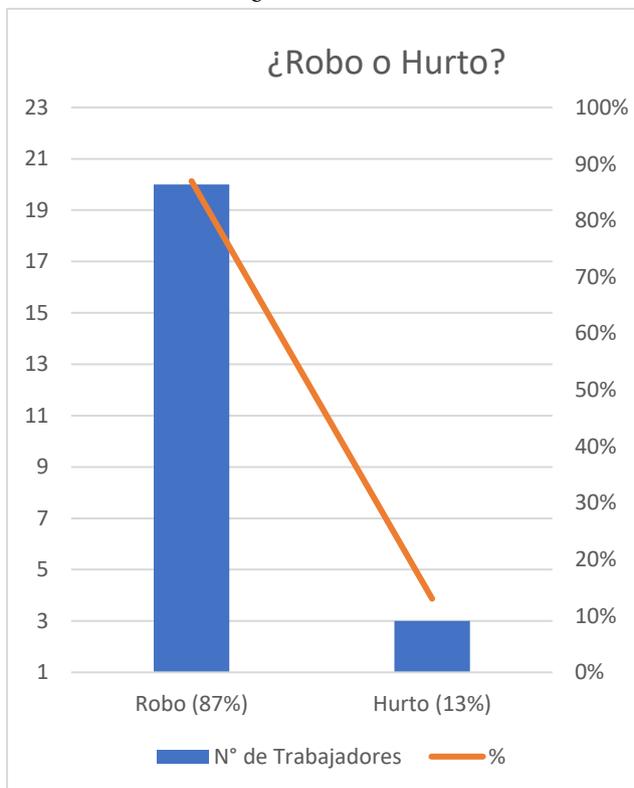
Gráfico 5: ¿Sufrió Alguna vez un robo o hurto durante el trabajo como delivery?



El 46% de los trabajadores entrevistados, afirmo haber sido víctima o conocer a algún trabajador delivery que haya sufrido de robo o hurto durante su tiempo de servicio delivery. En especial en los últimos años a horas de la noche, comprometiendo así la integridad del trabajador.

Fuente: Elaboración propia (2023)

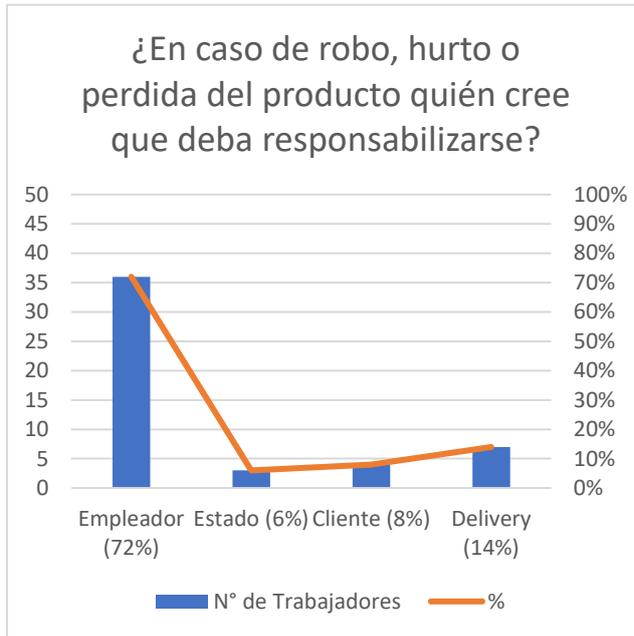
Gráfico 6: ¿Robo o Hurto?



El 13% de los delivery que afirmaron haber sufrido alguno de estos delitos durante su tiempo laborando como delivery menciona haber sido víctima de hurto, mientras que el 87% mencionó haber sufrido de robo a mano armada dejando secuelas en los trabajadores delivery.

Fuente: Elaboración propia (2023)

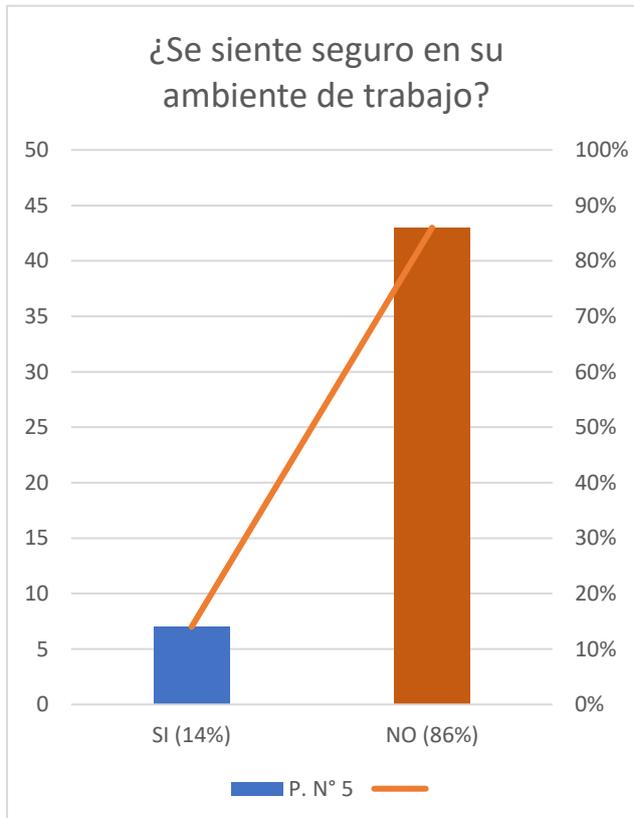
Gráfico 7: ¿En caso de robo, hurto o pérdida del producto quién cree que deba responsabilizarse?



Fuente: Elaboración propia (2023)

Un 72% refirió que el empleador debería hacerse cargo de la pérdida mientras que un 14% afirmó que de ser la culpa del delivery el mismo debía hacerse cargo y un 8% refirió que el cliente debería hacerse responsable por la pérdida. debería hacerse cargo de la pérdida puesto que es una problemática que escapa de la responsabilidad del trabajador.

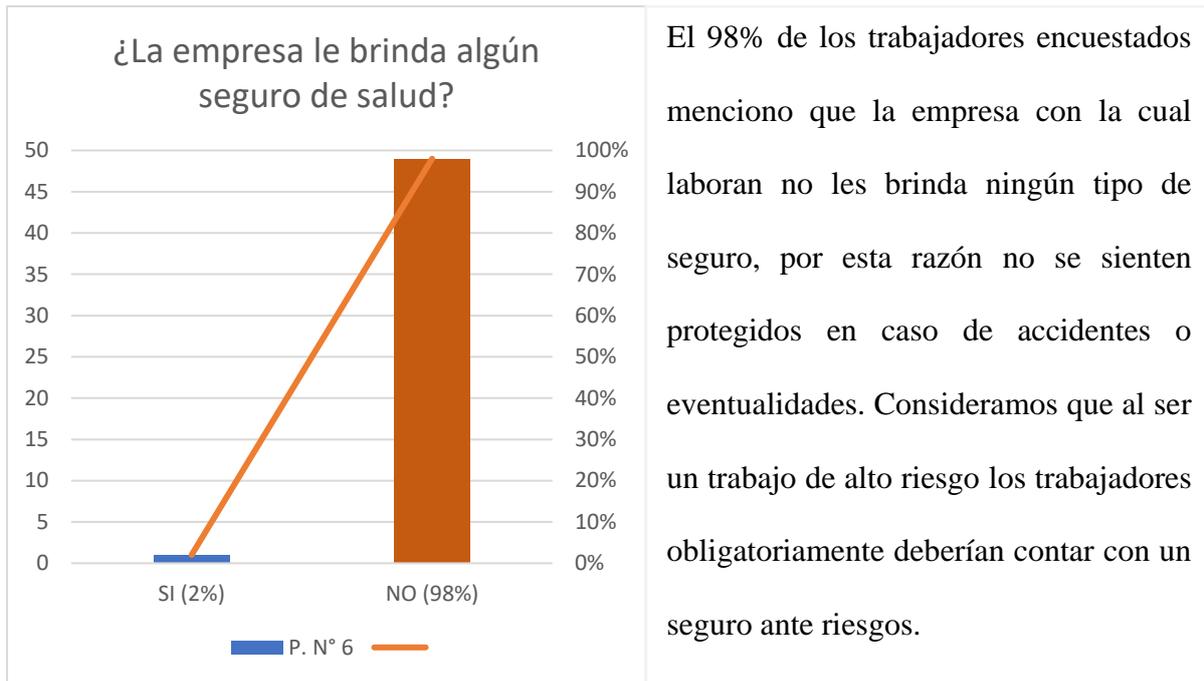
Gráfico 8: ¿Se siente seguro en su ambiente de trabajo?



Fuente: Elaboración propia (2023)

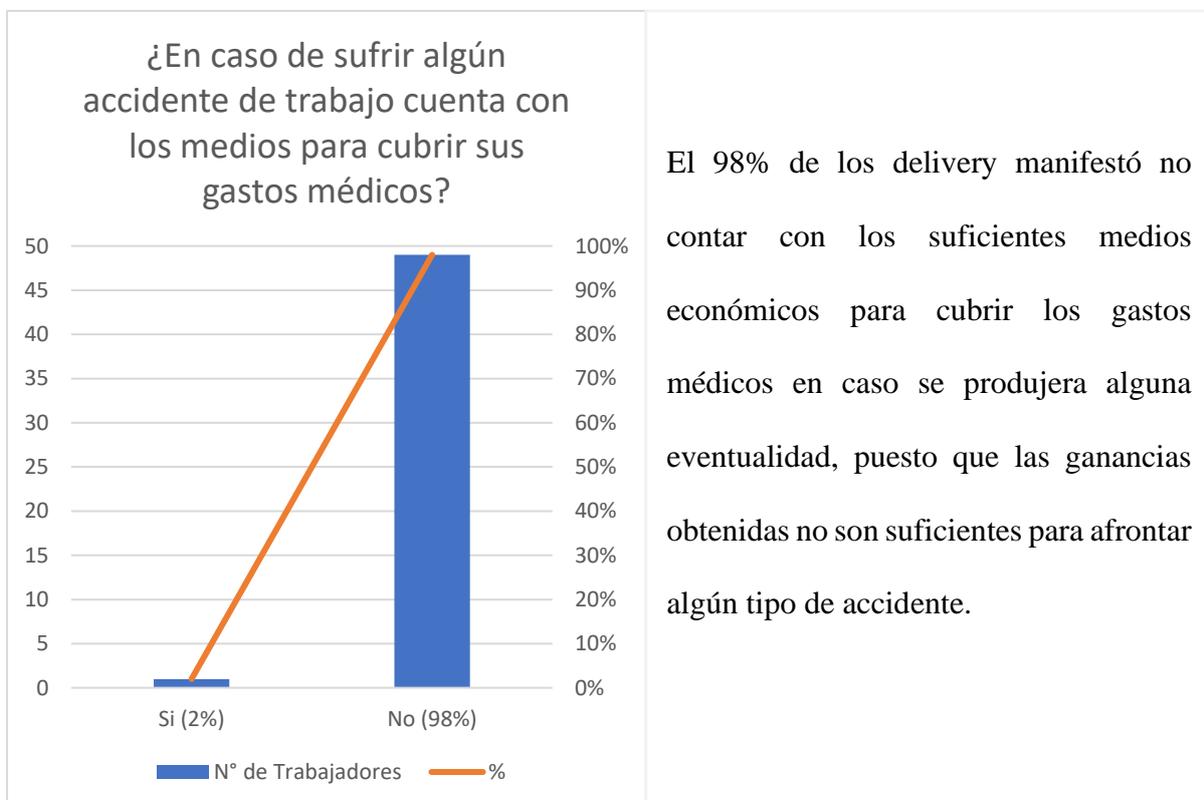
Un 86% del total respondió que no se sentían seguros en su ambiente de trabajo debido a los altos riesgos (robos, hurtos, accidentes) a los que están expuestos constantemente.

Gráfico 9: ¿La empresa le brinda algún seguro de salud?



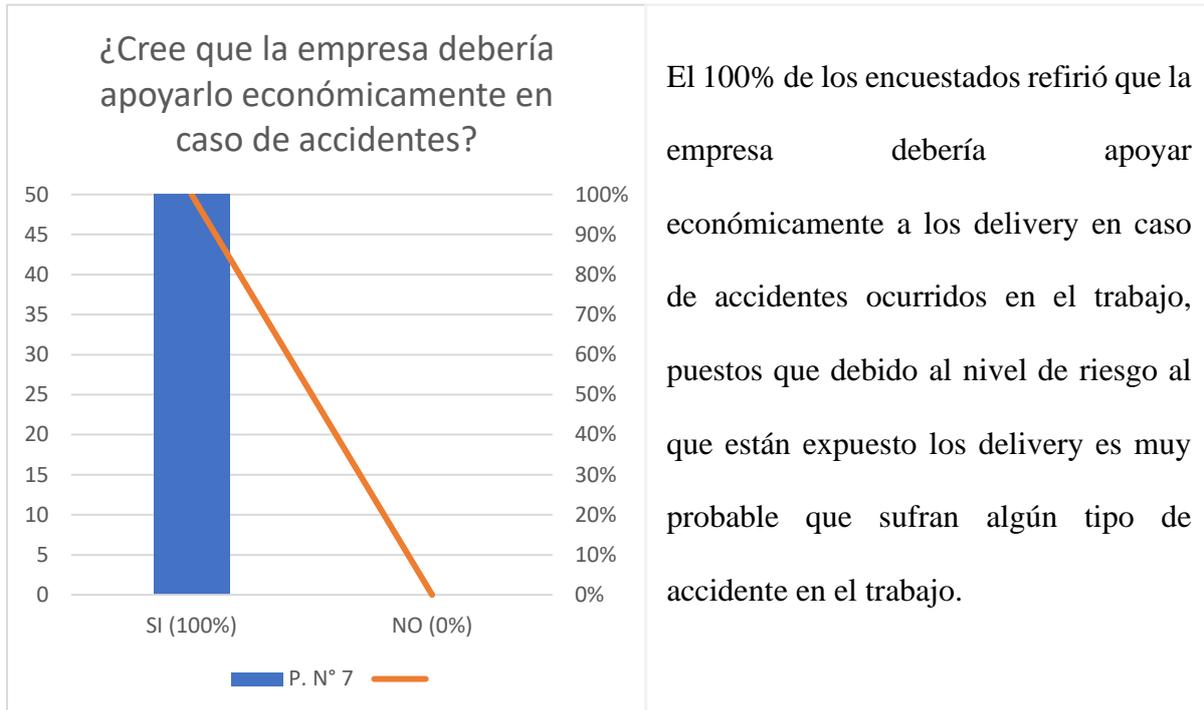
Fuente: Elaboración propia (2023)

Gráfico 10: ¿En caso de sufrir algún accidente de trabajo cuenta con los medios para cubrir sus gastos médicos?



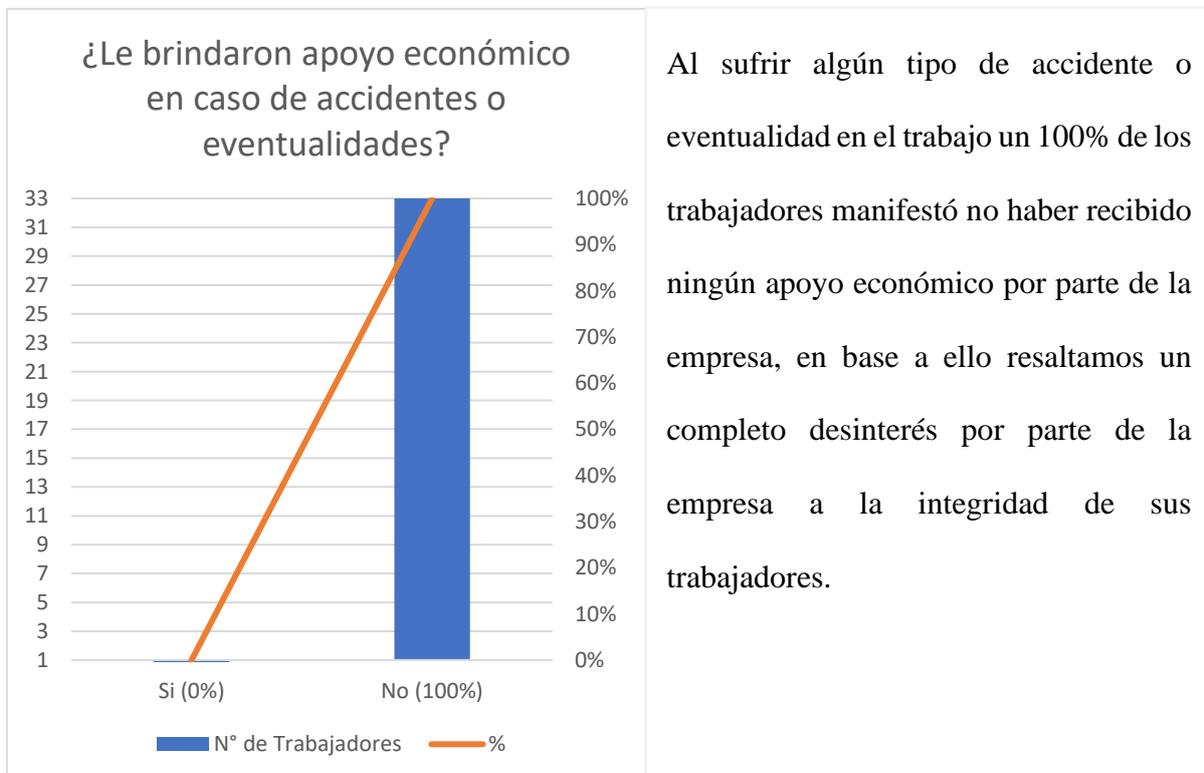
Fuente: Elaboración propia (2023)

Gráfico 11: ¿Cree que la empresa debería apoyarlo económicamente en caso de accidentes?



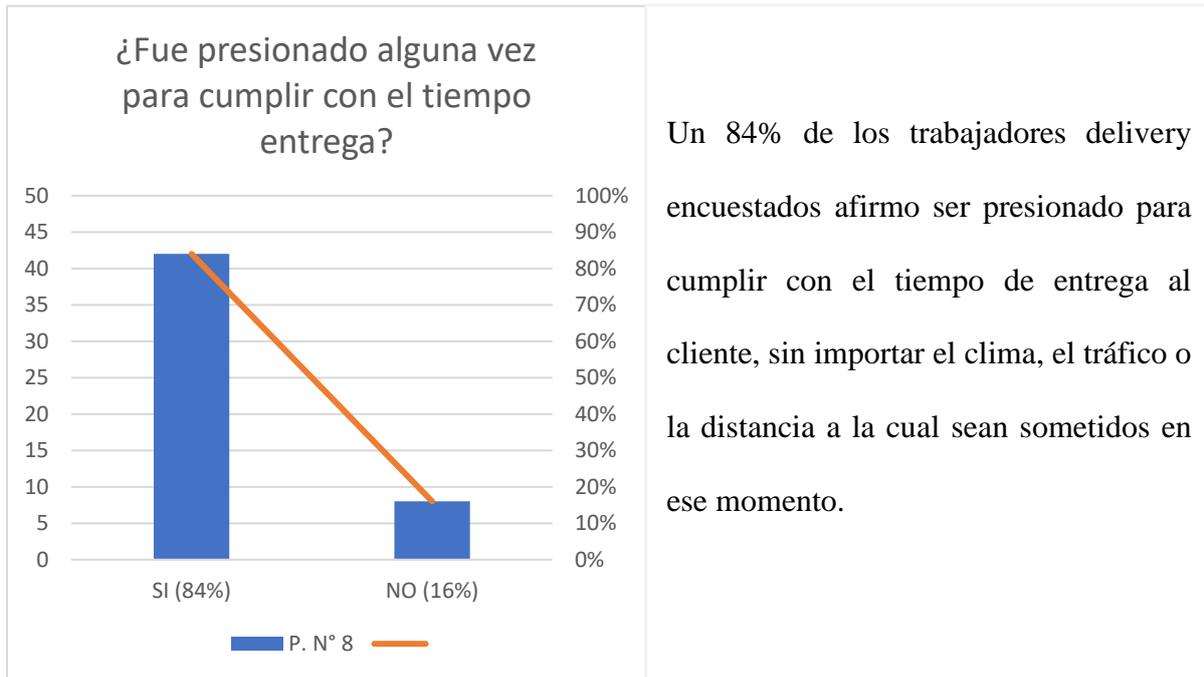
Fuente: Elaboración propia (2023)

Gráfico 12: ¿Le brindaron apoyo económico en caso de accidentes o eventualidades?



Fuente: Elaboración propia (2023)

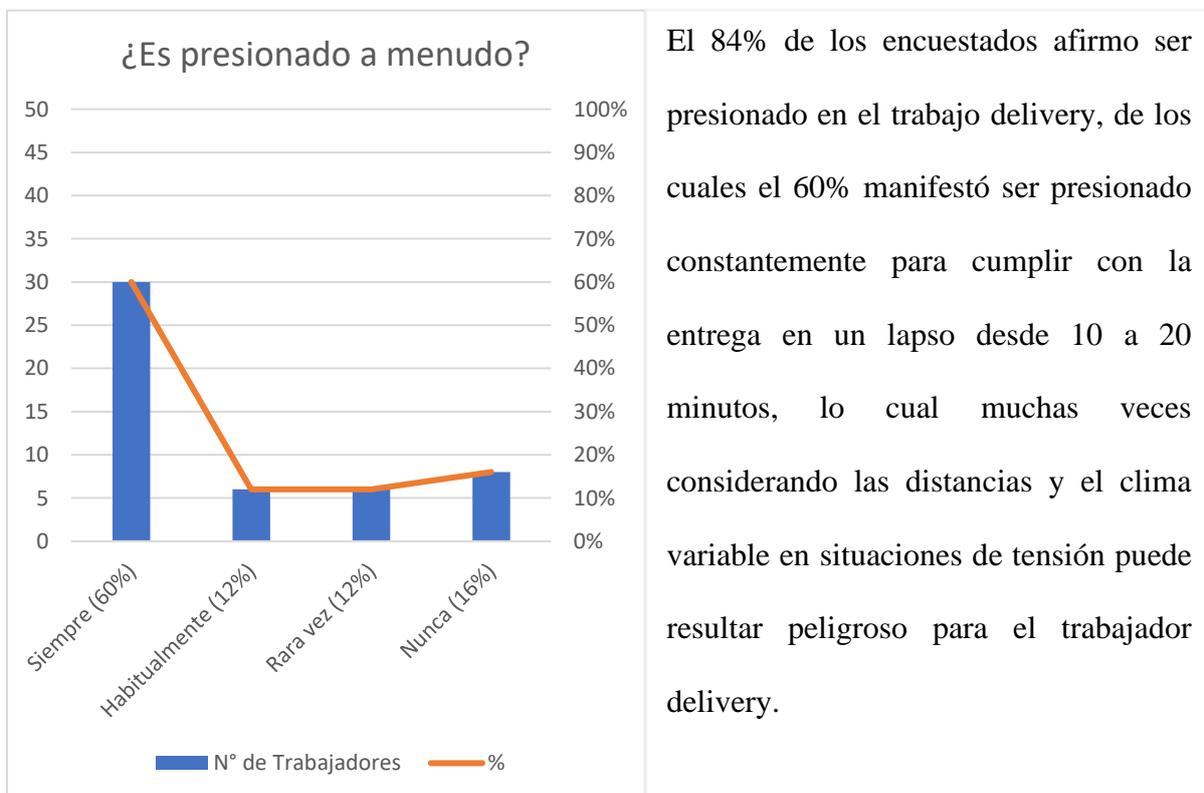
Gráfico 13: ¿Fue presionado alguna vez para cumplir con el tiempo entrega?



Un 84% de los trabajadores delivery encuestados afirmo ser presionado para cumplir con el tiempo de entrega al cliente, sin importar el clima, el tráfico o la distancia a la cual sean sometidos en ese momento.

Fuente: Elaboración propia (2023)

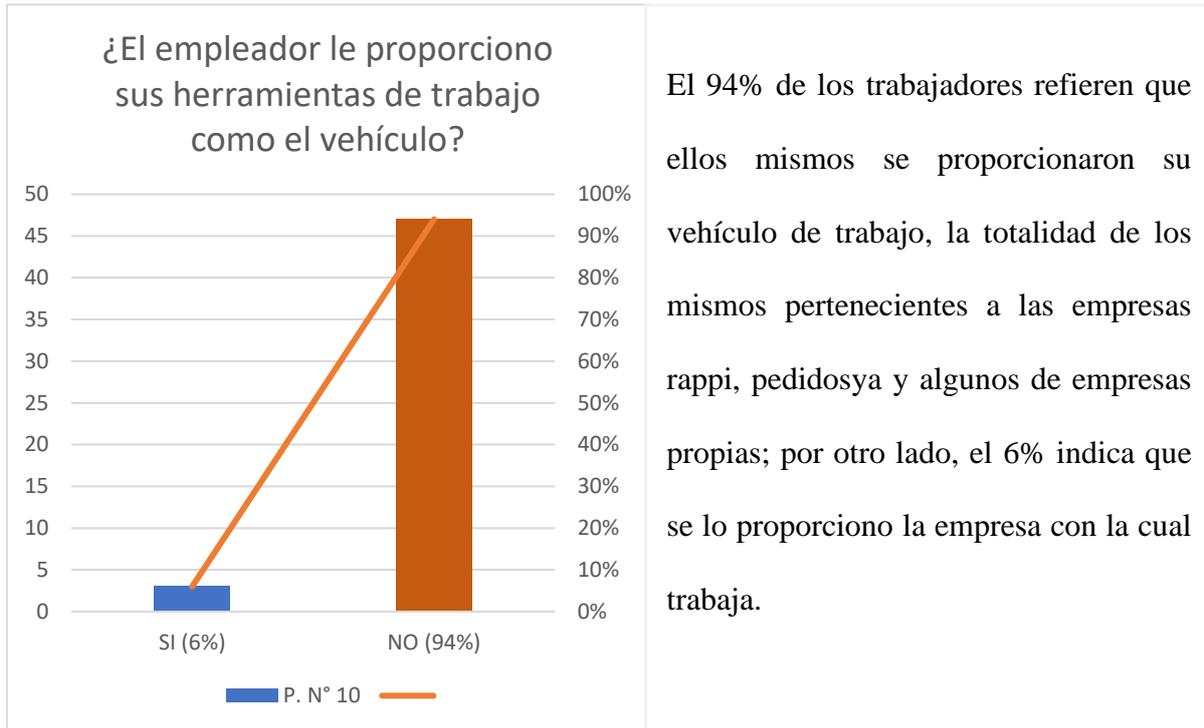
Gráfico 14: ¿Es presionado a menudo?



El 84% de los encuestados afirmo ser presionado en el trabajo delivery, de los cuales el 60% manifestó ser presionado constantemente para cumplir con la entrega en un lapso desde 10 a 20 minutos, lo cual muchas veces considerando las distancias y el clima variable en situaciones de tensión puede resultar peligroso para el trabajador delivery.

Fuente: Elaboración propia (2023)

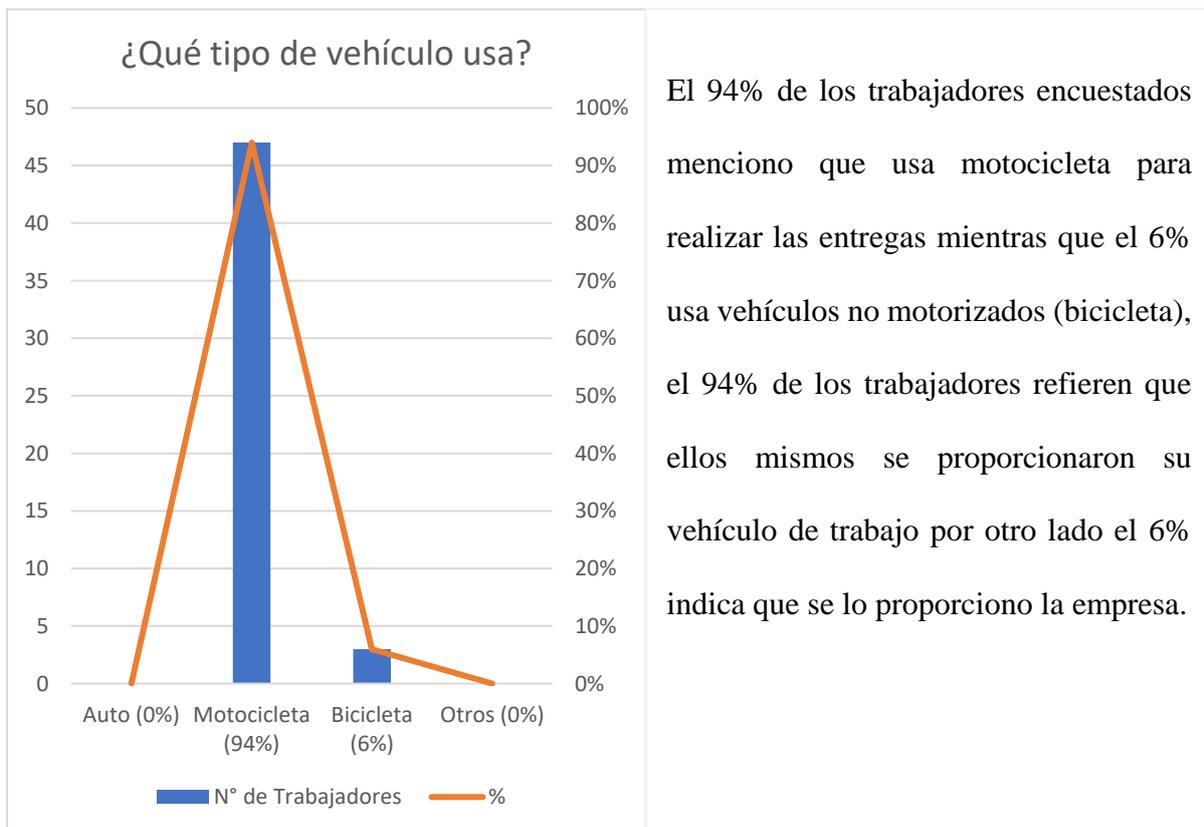
Gráfico 15: ¿El empleador le proporciono sus herramientas de trabajo como el vehículo?



El 94% de los trabajadores refieren que ellos mismos se proporcionaron su vehículo de trabajo, la totalidad de los mismos pertenecientes a las empresas rappi, pedidosya y algunos de empresas propias; por otro lado, el 6% indica que se lo proporciono la empresa con la cual trabaja.

Fuente: Elaboración propia (2023)

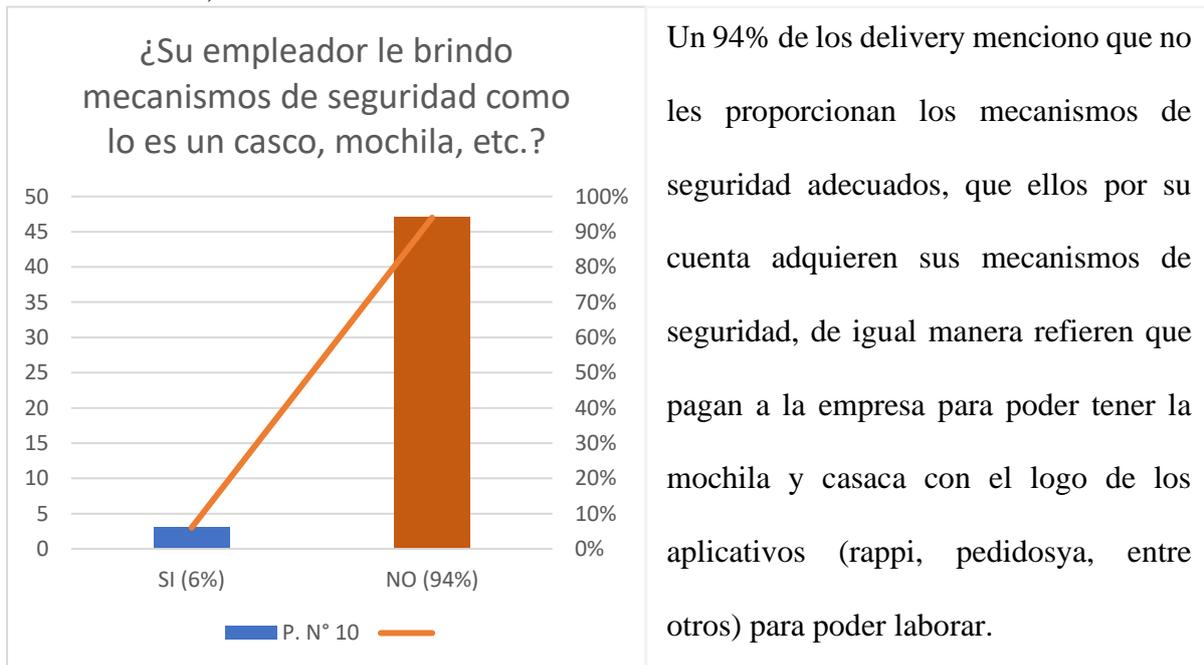
Gráfico 16: ¿Qué tipo de vehículo usa?



El 94% de los trabajadores encuestados menciono que usa motocicleta para realizar las entregas mientras que el 6% usa vehículos no motorizados (bicicleta), el 94% de los trabajadores refieren que ellos mismos se proporcionaron su vehículo de trabajo por otro lado el 6% indica que se lo proporciono la empresa.

Fuente: Elaboración propia (2023)

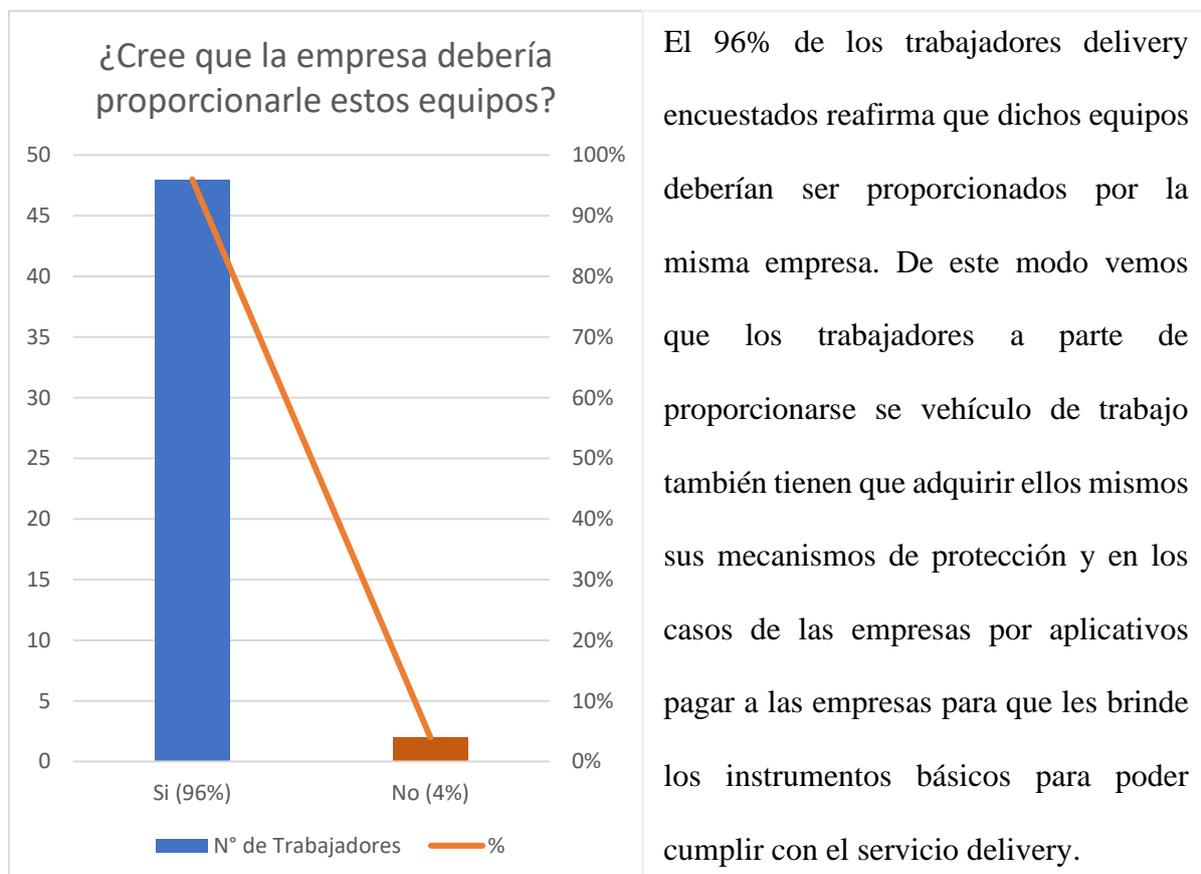
Gráfico 17: ¿Su empleador le brindo mecanismos de seguridad como lo es un casco, mochila, etc.?



Un 94% de los delivery menciono que no les proporcionan los mecanismos de seguridad adecuados, que ellos por su cuenta adquieren sus mecanismos de seguridad, de igual manera refieren que pagan a la empresa para poder tener la mochila y casaca con el logo de los aplicativos (rappi, pedidosya, entre otros) para poder laborar.

Fuente: Elaboración propia (2023)

Gráfico 18: ¿Cree que la empresa debería proporcionarle estos equipos?

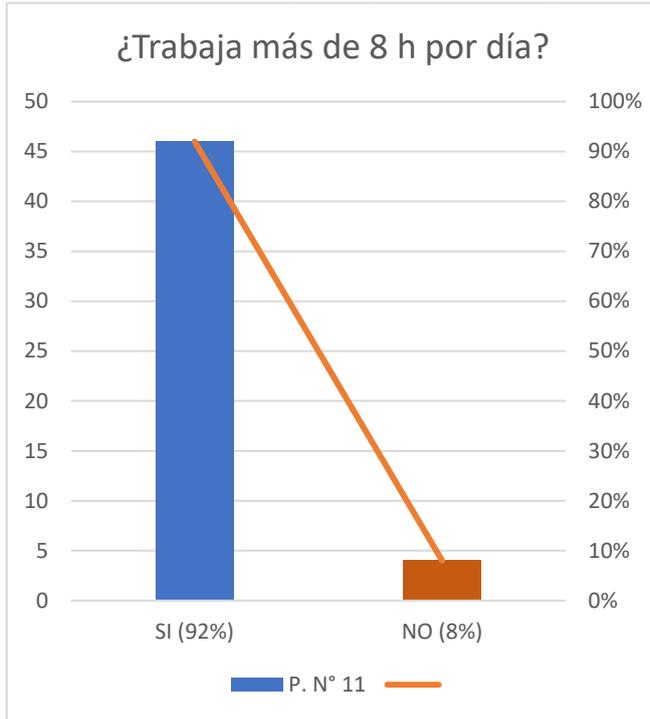


El 96% de los trabajadores delivery encuestados reafirma que dichos equipos deberían ser proporcionados por la misma empresa. De este modo vemos que los trabajadores a parte de proporcionarse se vehículo de trabajo también tienen que adquirir ellos mismos sus mecanismos de protección y en los casos de las empresas por aplicativos pagar a las empresas para que les brinde los instrumentos básicos para poder cumplir con el servicio delivery.

Fuente: Elaboración propia (2023)



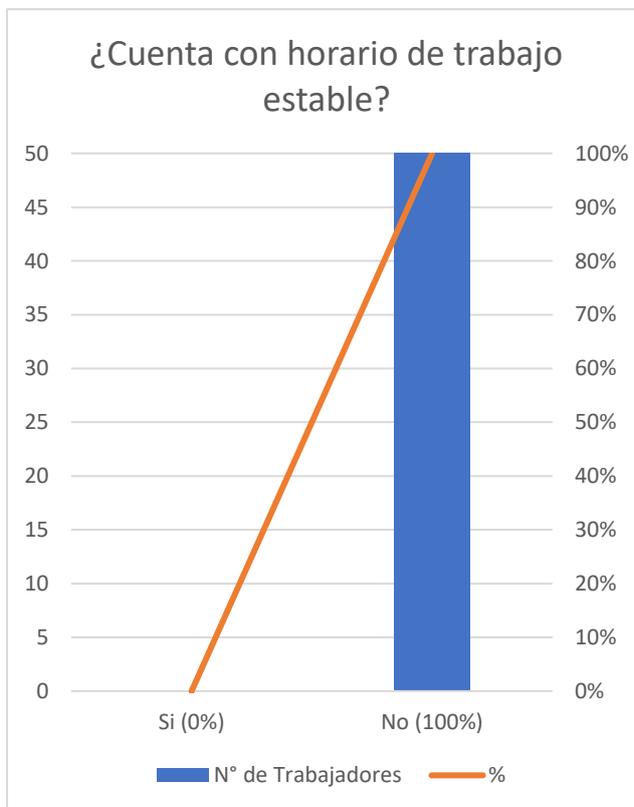
Gráfico 19: ¿Trabaja más de 8 h por día?



Un 92% afirmó que, si trabajaban más de 8 horas diarias y 48 horas semanales y en horarios flexibles, puesto que al ser un trabajo que no contaba con un horario previamente establecido tenían que laborar un mínimo de 10 horas para poder tener una buena remuneración, de igual manera manifiestan que muchas veces tiene que trabajar en altas horas de la noche para poder tener una ganancia considerable.

Fuente: Elaboración propia (2023)

Gráfico 20: ¿Cuenta con horario de trabajo estable?

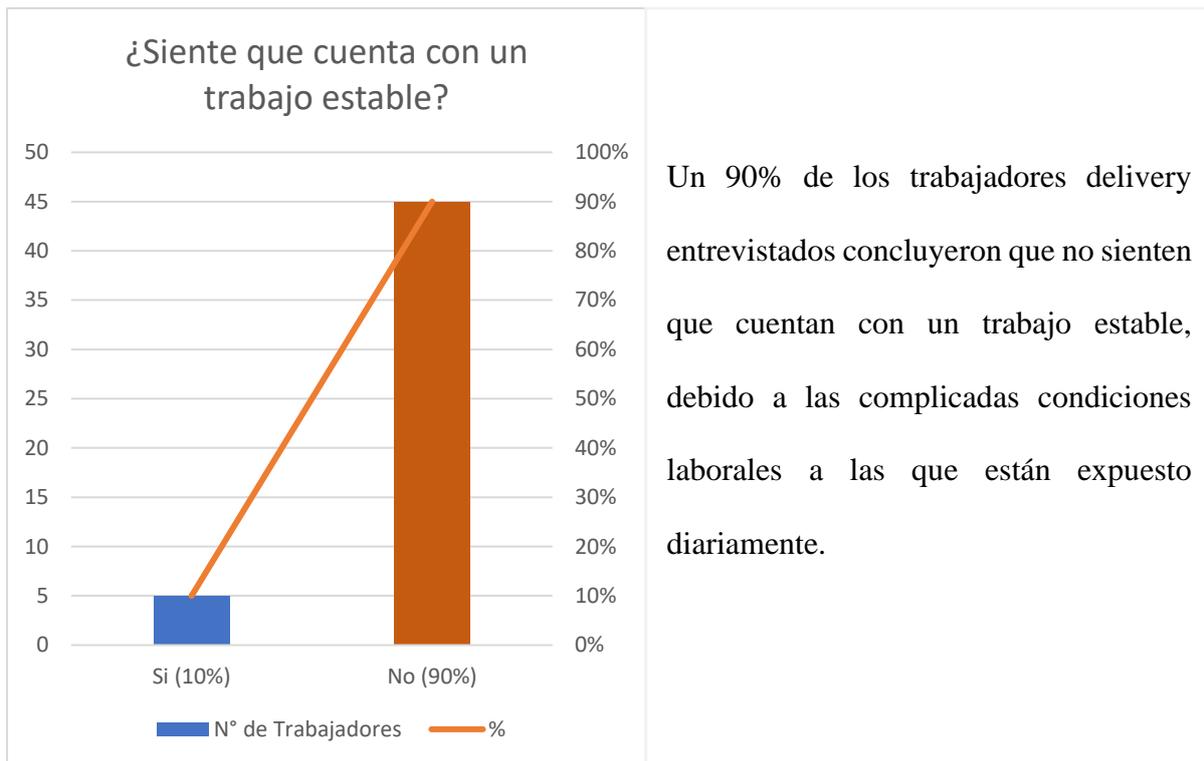


El 100% de los trabajadores manifestó no contar con un horario estable puesto que el trabajo en el servicio delivery tiene horarios flexibles. Respecto a esto los trabajadores manifestaron que el horario flexible los beneficiaba en el sentido de que podían elegir cuando y donde trabajar.

Fuente: Elaboración propia (2023)

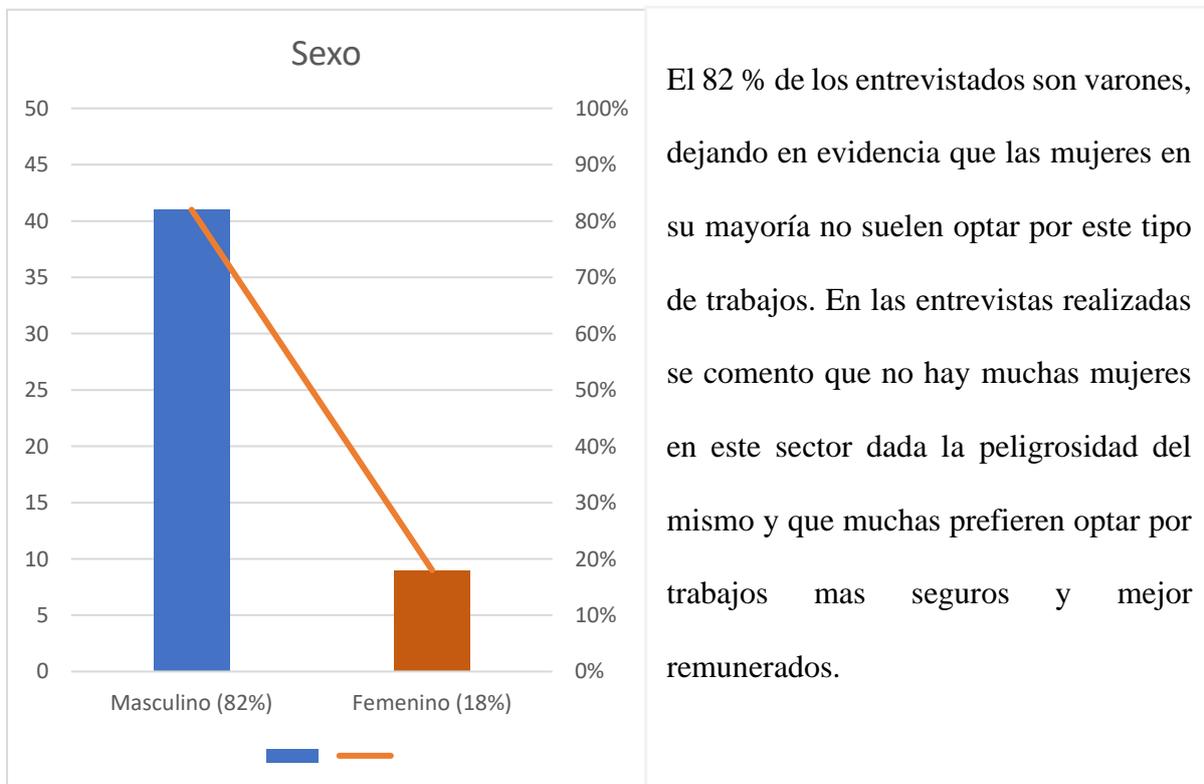


Gráfico 21: ¿Ud. percibe que cuenta con un trabajo estable?



Fuente: Elaboración propia (2023)

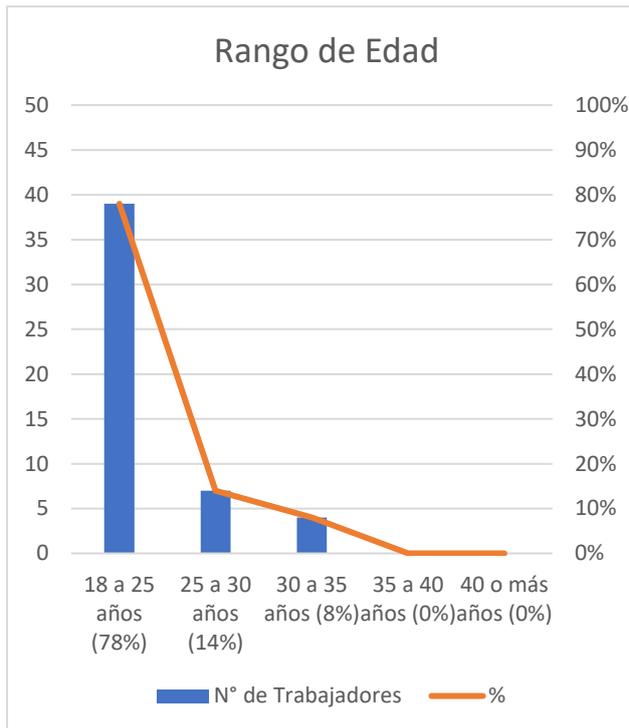
Gráfico 22: Sexo



Fuente: Elaboración propia (2023)



Gráfico 23: Rango de Edad

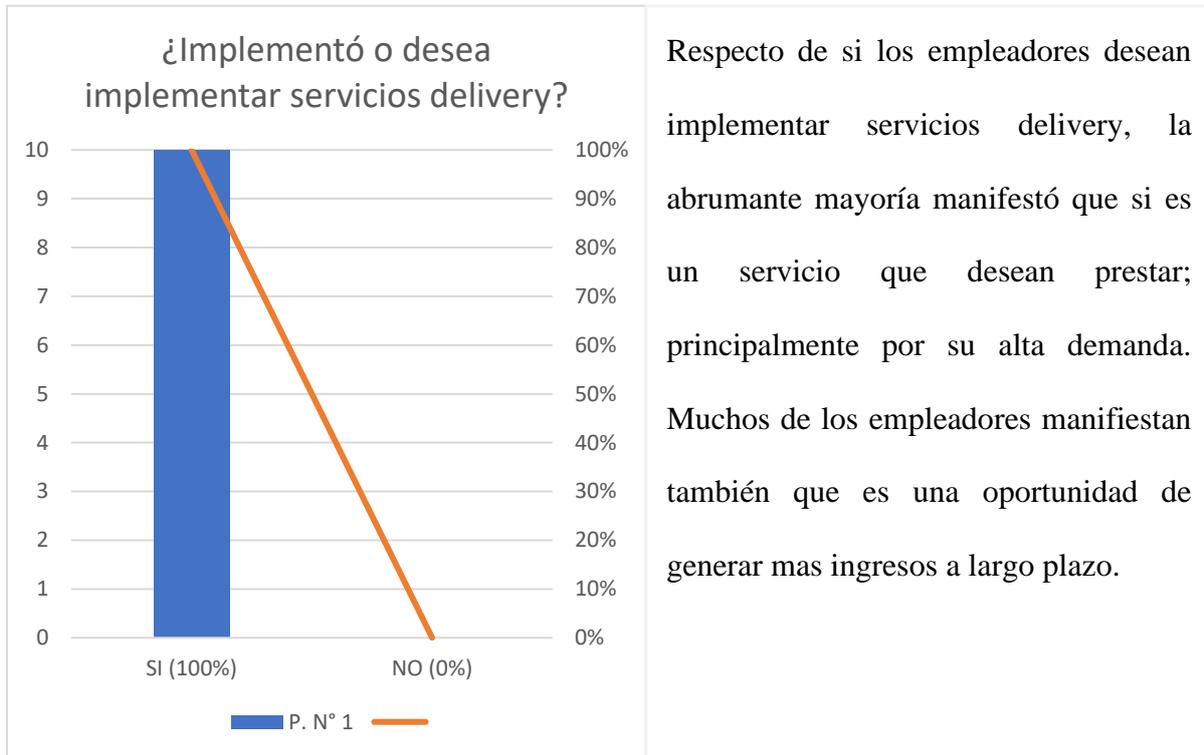


Como se puede apreciar en la grafica el rango de edad de los trabajadores oscila entre los 18 y 35 años, siendo los trabajadores entre los 18 a 25 años quienes representan el 78% del total; esto es indicador de que los trabajadores delivery son en su mayoría jóvenes. Respecto a los trabajadores entre 25 y 30 años estos representan tan solo el 14% del total.

Fuente: Elaboración propia (2023)

ENCUESTA A REALIZADA A LOS EMPLEADORES

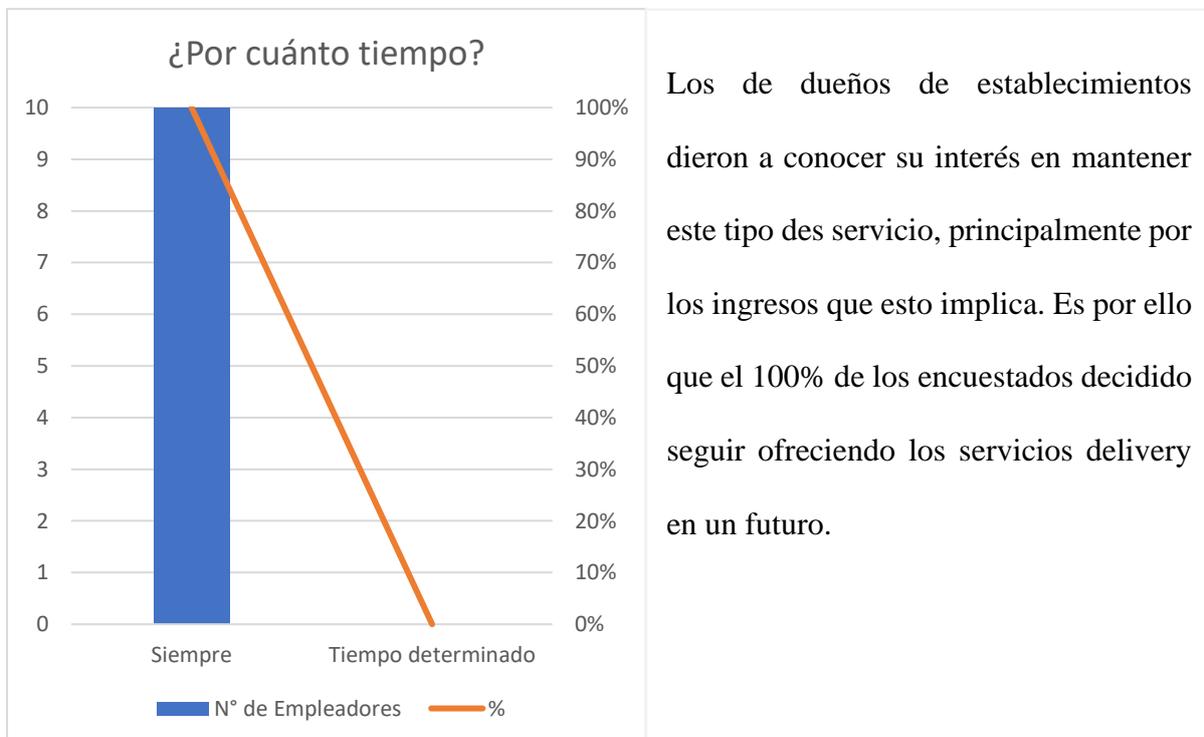
Gráfico 24: ¿Implementó o desea implementar servicios delivery?



Respecto de si los empleadores desean implementar servicios delivery, la abrumante mayoría manifestó que si es un servicio que desean prestar; principalmente por su alta demanda. Muchos de los empleadores manifiestan también que es una oportunidad de generar mas ingresos a largo plazo.

Fuente: Elaboración propia (2023)

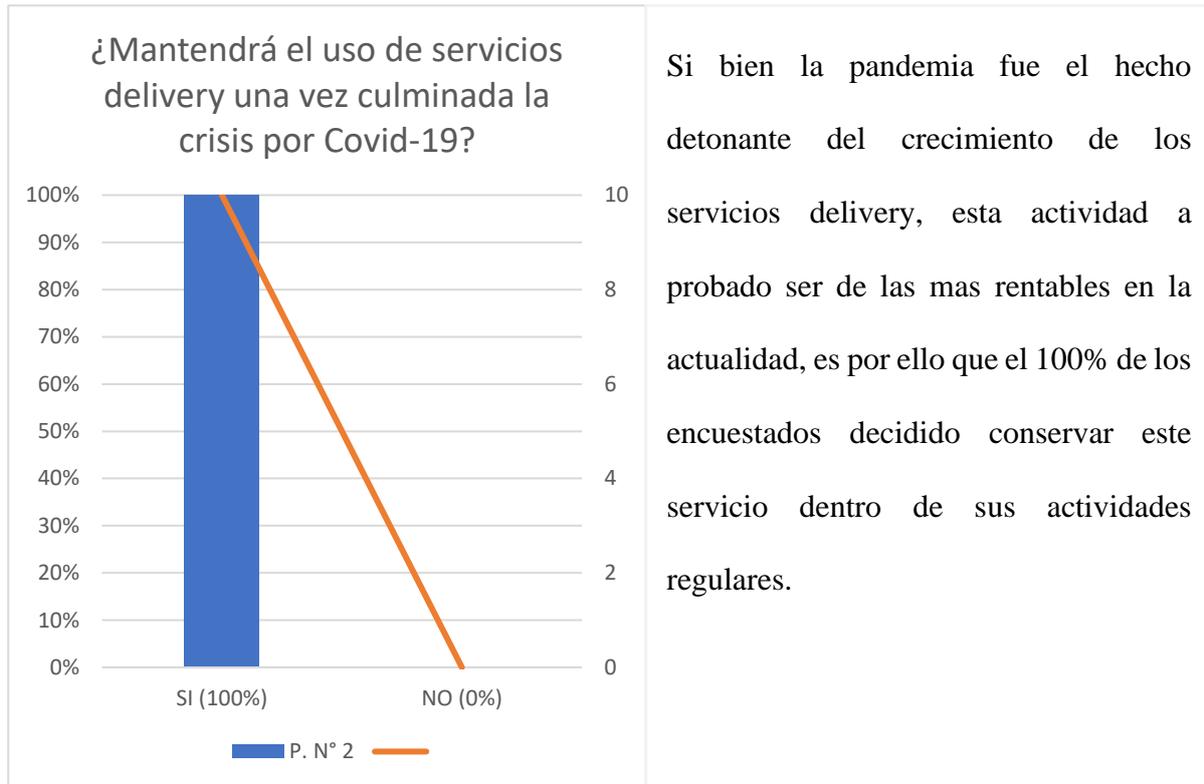
Gráfico 25: ¿Por cuánto tiempo?



Los de dueños de establecimientos dieron a conocer su interés en mantener este tipo des servicio, principalmente por los ingresos que esto implica. Es por ello que el 100% de los encuestados decidido seguir ofreciendo los servicios delivery en un futuro.

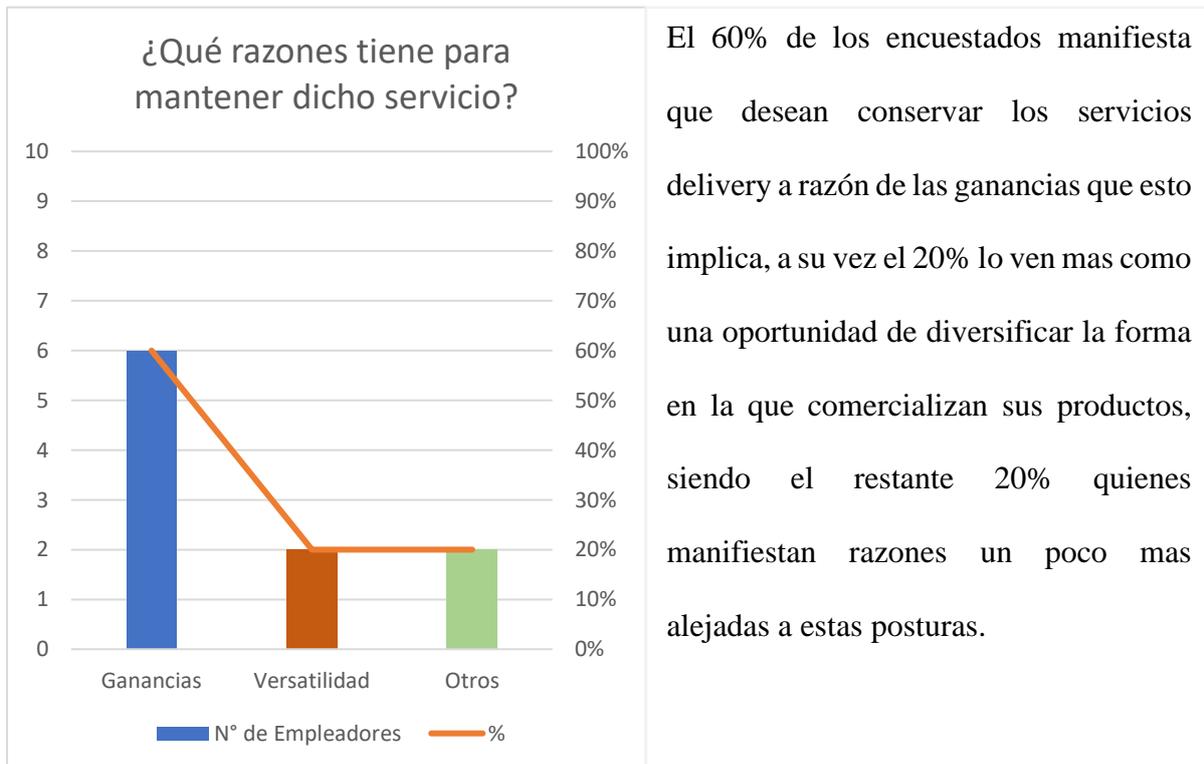
Fuente: Elaboración propia (2023)

Gráfico 26: ¿Mantendrá el uso de servicios delivery una vez culminada la crisis por Covid-19?



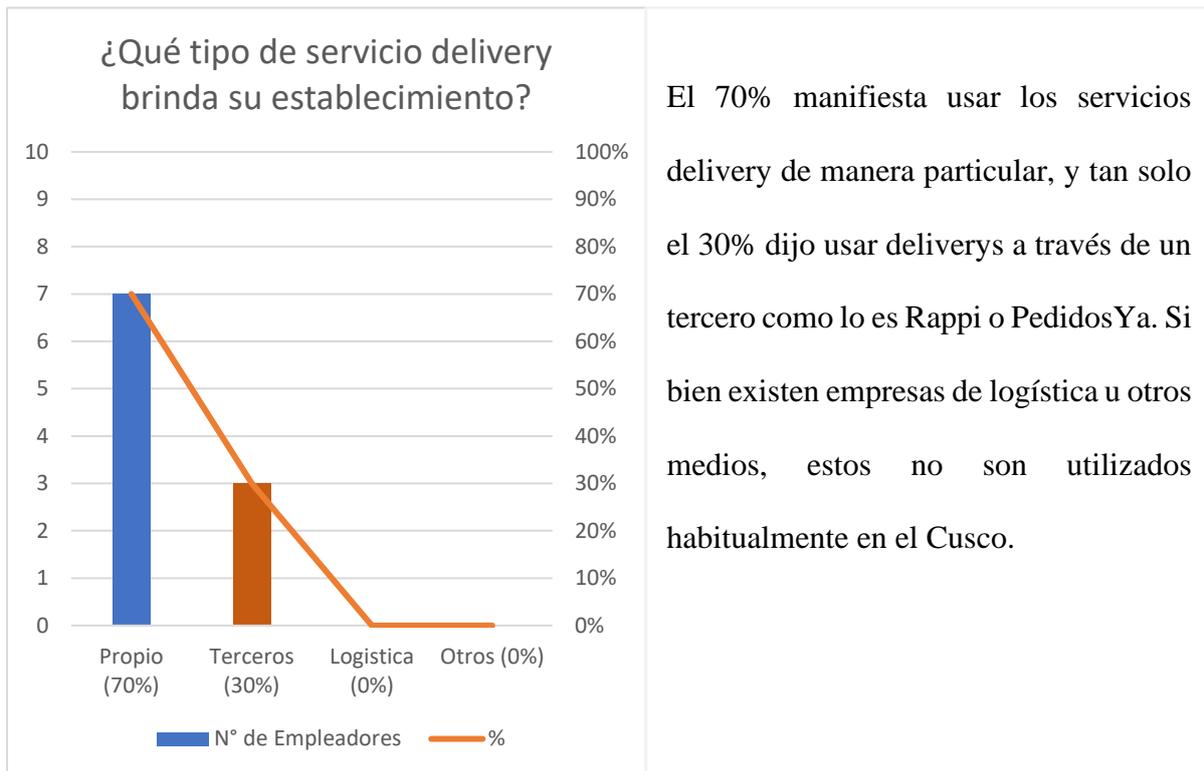
Fuente: Elaboración propia (2023)

Gráfico 27: ¿Qué razones tiene para mantener dicho servicio?



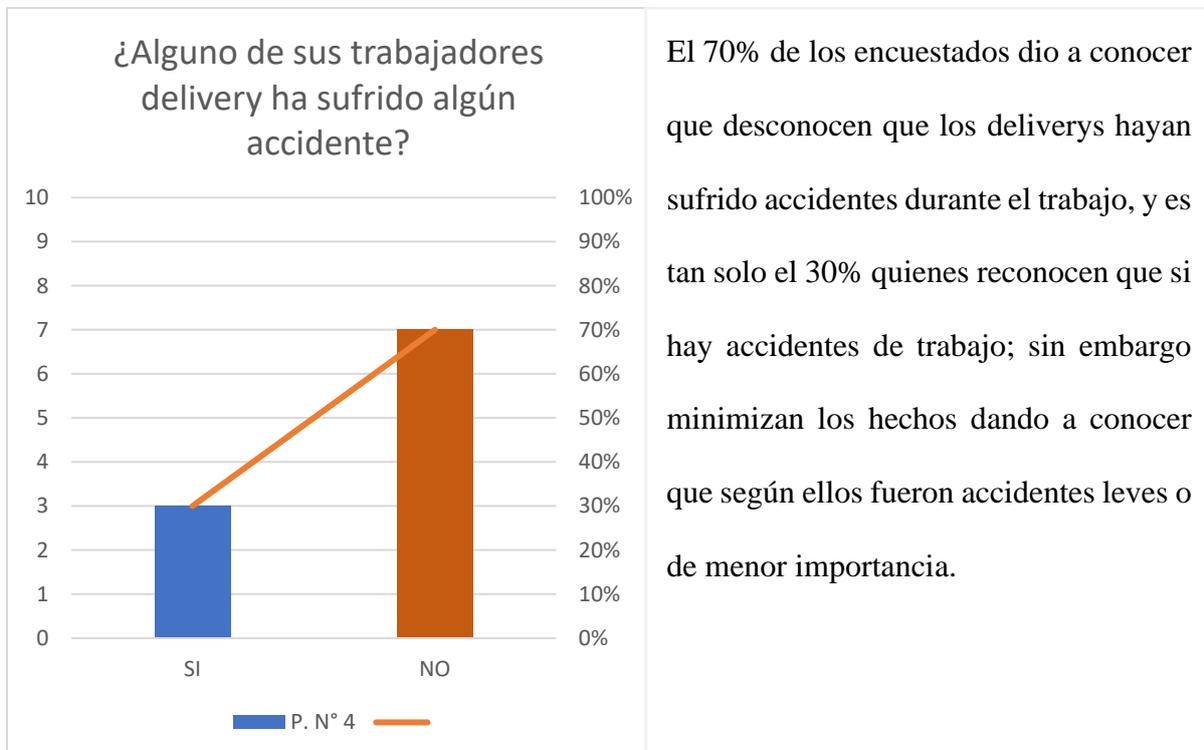
Fuente: Elaboración propia (2023)

Gráfico 28: ¿Qué tipo de servicio delivery brinda su establecimiento?



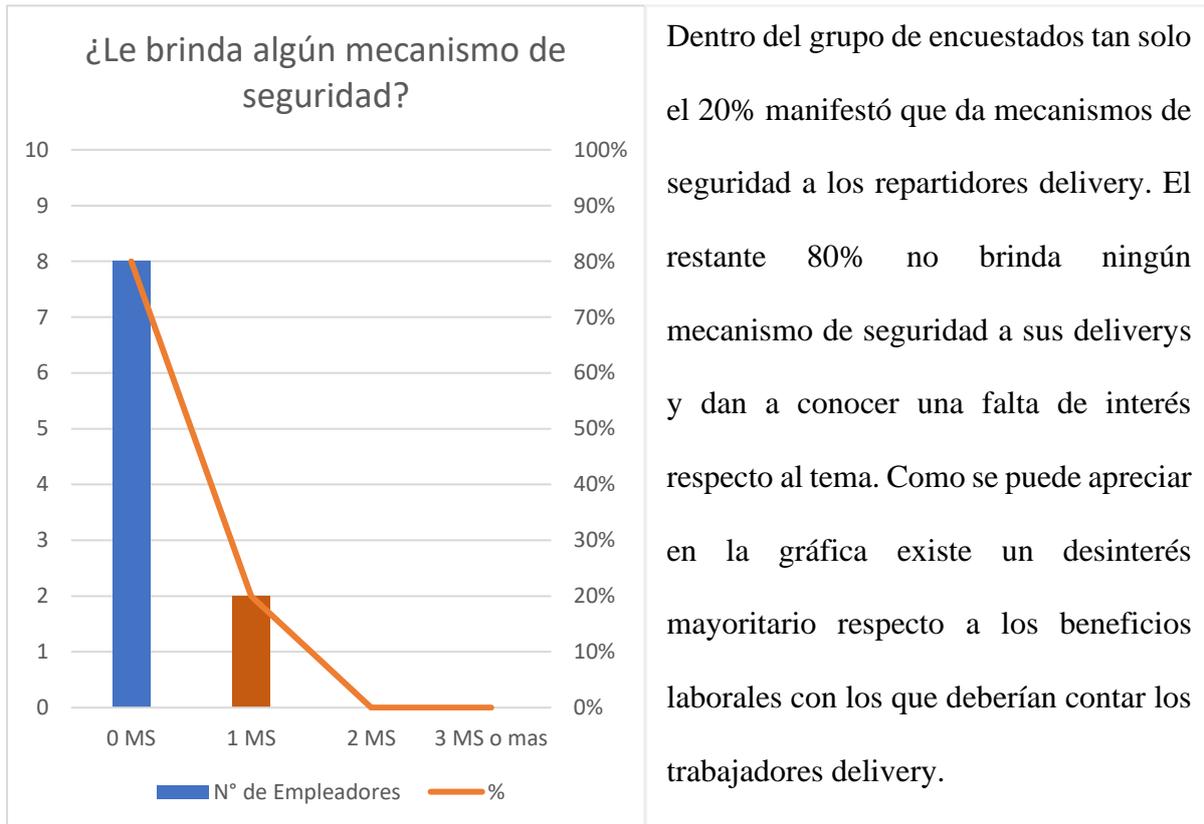
Fuente: Elaboración propia (2023)

Gráfico 29: ¿Alguno de sus trabajadores delivery ha sufrido algún accidente?



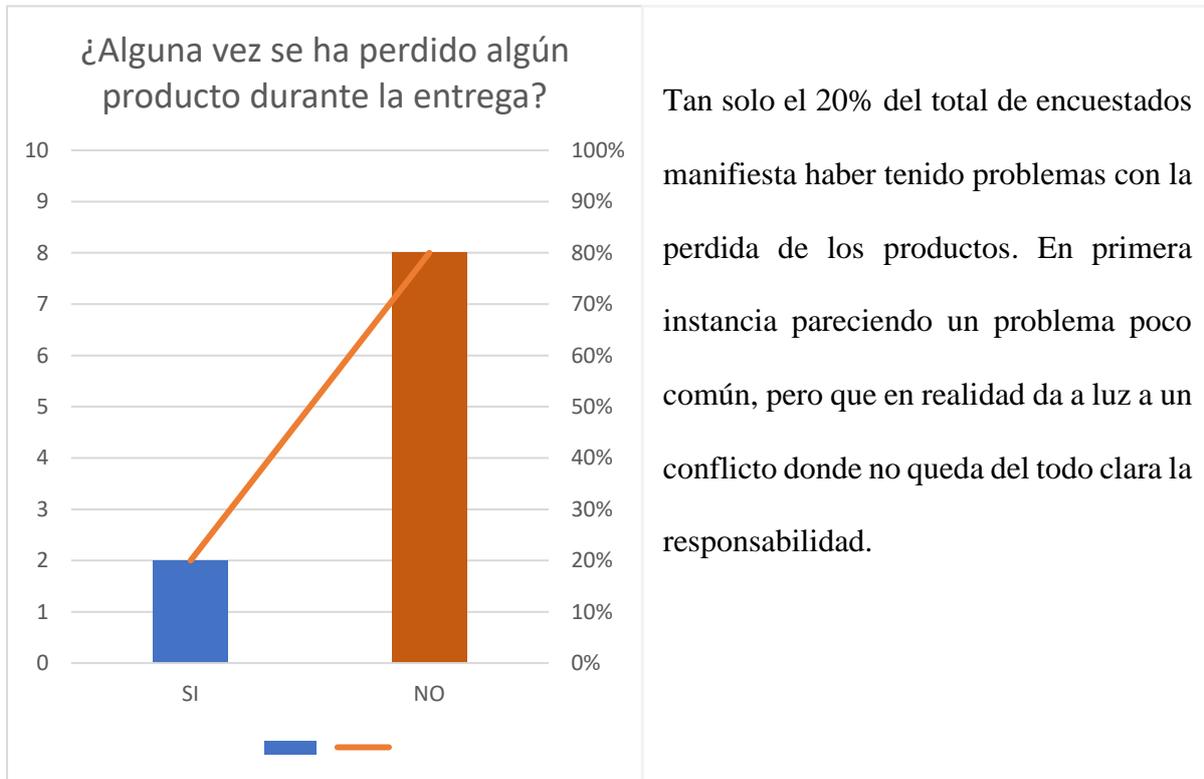
Fuente: Elaboración propia (2023)

Gráfico 30: ¿Le brinda algún mecanismo de seguridad?



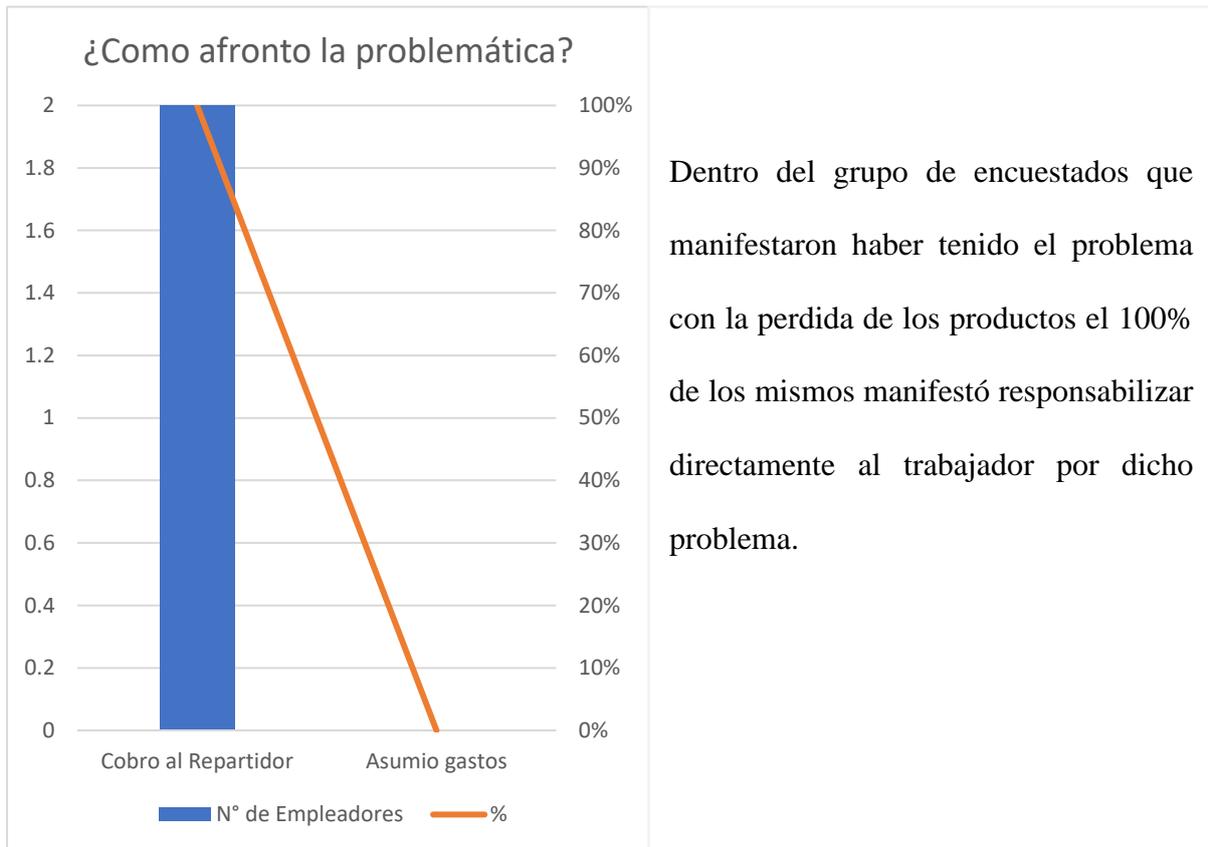
Fuente: Elaboración propia (2023)

Gráfico 31: ¿Alguna vez se ha perdido algún producto durante la entrega?



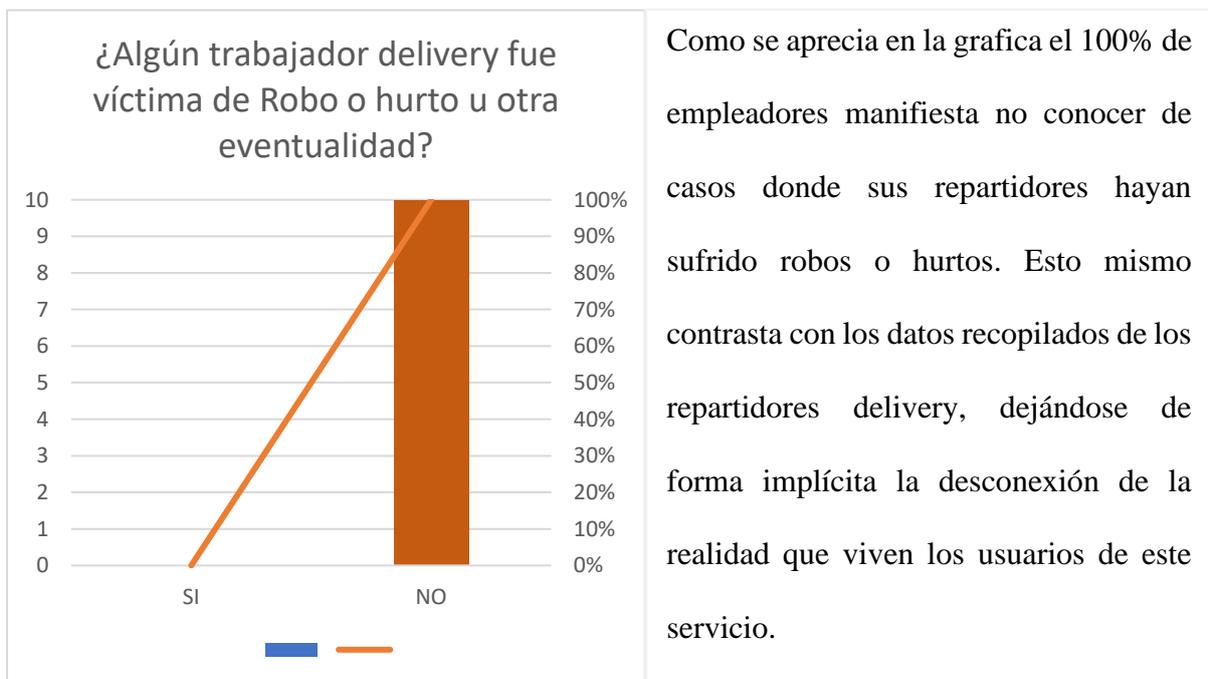
Fuente: Elaboración propia (2023)

Gráfico 32: ¿Como afronto la problemática?



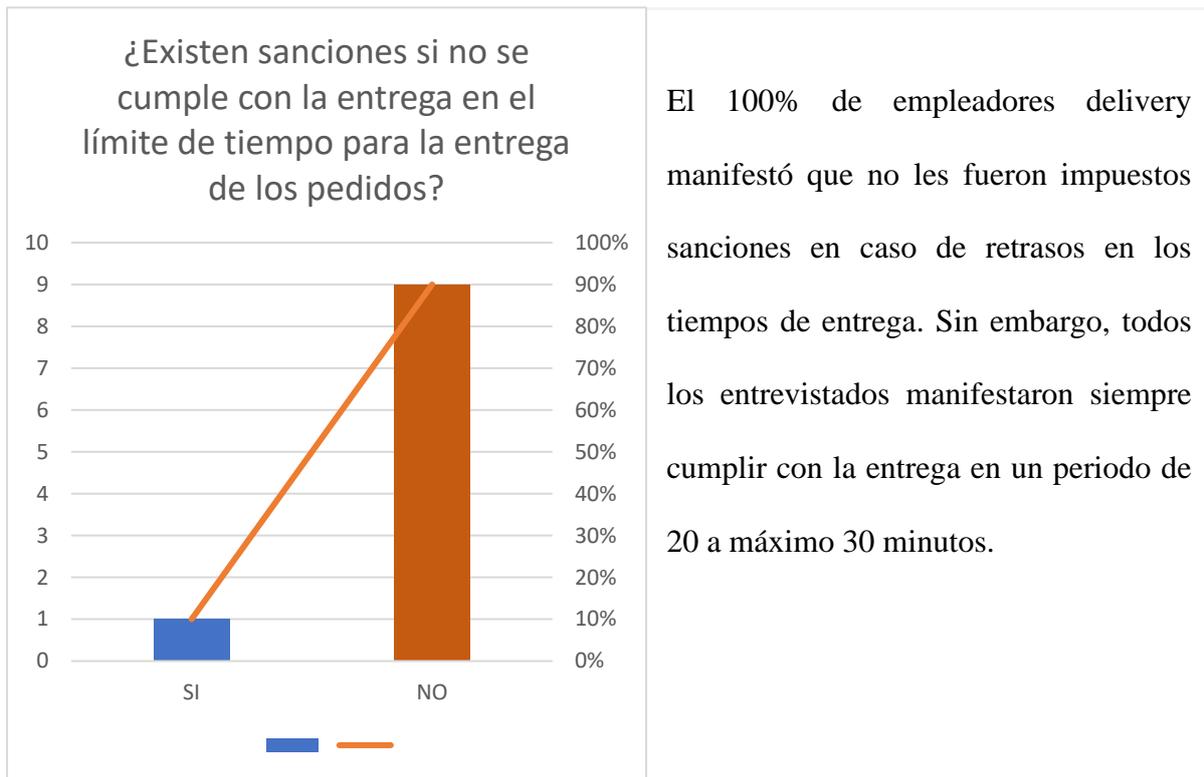
Fuente: Elaboración propia (2023)

Gráfico 33: ¿Algún trabajador delivery fue víctima de Robo o hurto u otra eventualidad?



Fuente: Elaboración propia (2023)

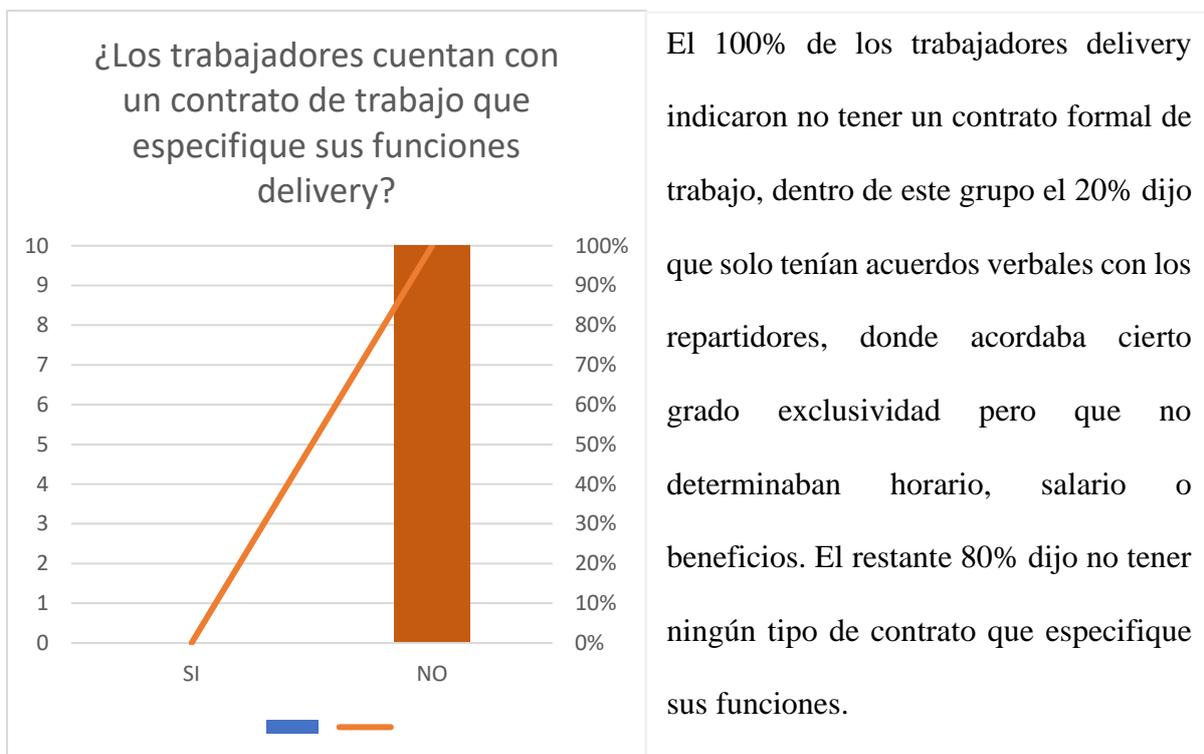
Gráfico 34: ¿Existen sanciones si no se cumple con la entrega en el límite de tiempo para la entrega de los pedidos?



El 100% de empleadores delivery manifestó que no les fueron impuestos sanciones en caso de retrasos en los tiempos de entrega. Sin embargo, todos los entrevistados manifestaron siempre cumplir con la entrega en un periodo de 20 a máximo 30 minutos.

Fuente: Elaboración propia (2023)

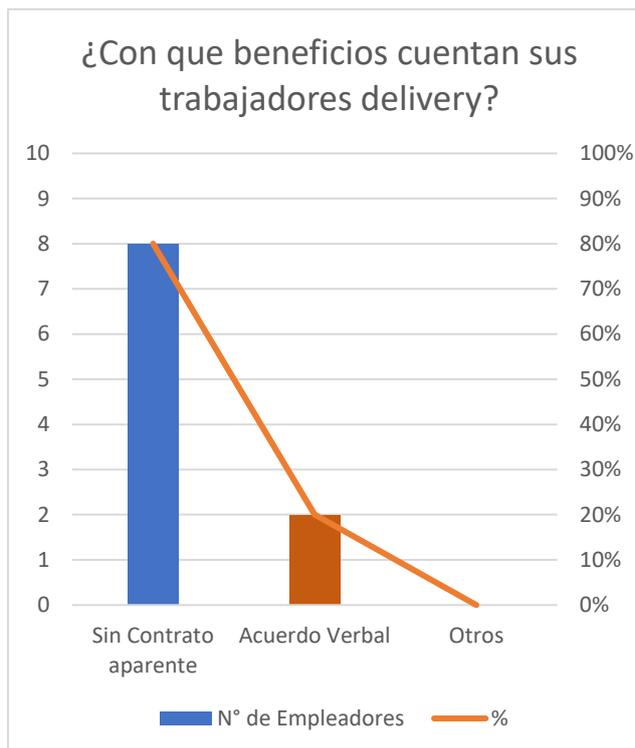
Gráfico 35: ¿Los trabajadores cuentan con un contrato de trabajo que especifique sus funciones delivery?



El 100% de los trabajadores delivery indicaron no tener un contrato formal de trabajo, dentro de este grupo el 20% dijo que solo tenían acuerdos verbales con los repartidores, donde acordaba cierto grado exclusividad pero que no determinaban horario, salario o beneficios. El restante 80% dijo no tener ningún tipo de contrato que especifique sus funciones.

Fuente: Elaboración propia (2023)

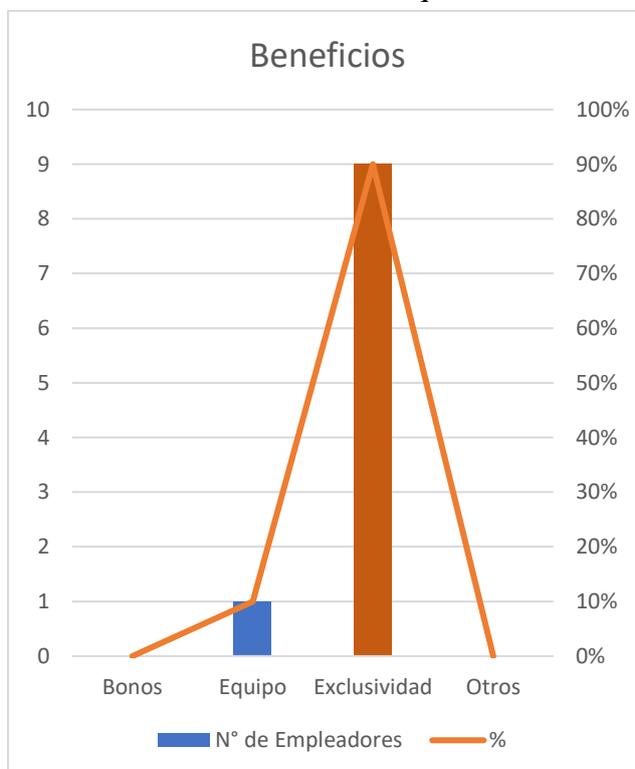
Gráfico 36: ¿Con que beneficios cuentan sus trabajadores delivery?



El 80% de encuestados manifestó no tener un contrato laboral con sus repartidores, de igual manera sus obligaciones y funciones están poco claras. Tan solo el 20% manifestó tener acuerdos verbales con sus Repartidores, y aun dentro de este grupo hay funciones o roles poco detallados, por lo que la labor del repartidor no queda del todo clara.

Fuente: Elaboración propia (2023)

Gráfico 37: Beneficios que reciben los trabajadores delivery



Son pocos los trabajadores delivery que reciben beneficios laborales por parte de los encuestados. Tan solo el 10% de empleadores da beneficios a sus repartidores, siendo el 90% de encuestados quienes manifiestan no dar ningún tipo de beneficio o incentivo a los mismos.

Fuente: Elaboración propia (2023)



4.2. Análisis de los Hallazgos

A. Análisis de Hallazgos respecto a trabajadores delivery

En el proceso de investigación en campo con las diversas unidades de estudio, hemos podido identificar los siguientes hallazgos, uno dirigido a los trabajadores delivery y el otro dirigido a los empleadores delivery, en los cuales se aplicaron cincuenta (50) y diez (10) cuestionarios respectivamente, pudimos comprobar que la hipótesis planteada estaba en lo correcto respecto a la situación actual de los trabajadores delivery.

La información recopilada nos revela inicialmente que el total de los trabajadores encuestados no cuentan con un contrato de trabajo, y dentro de este grupo de 50 trabajadores las ganancias no exceden en ningún caso los S/. 3500, esto en proporción a las más de 10 horas diarias que trabajan los repartidores. Desde nuestro punto de vista los datos antes recopilados evidencian la realidad que viven día a día los trabajadores delivery; una realidad donde son informales, donde tienen sueldos bajos y donde la precarización laboral es algo constante en sus trabajos; algo importante a destacar es el hecho de que las cifras de las ganancias anteriormente mencionadas se refieren a las ganancias brutas de los delivery, ya que, no se toma en cuenta el gasto de combustible o mantenimiento del vehículo, esto implica que las ganancias netas como tal son incluso menores a las mencionadas anteriormente. Frente a este panorama nos encontramos con que los trabajadores delivery están precarizados y en una muy elevada informalidad laboral.

De otro lado, es importante tener en cuenta el nivel de riesgo al que se exponen los trabajadores delivery; según los datos recopilados más de la mitad de trabajadores delivery ha sufrido en alguna ocasión algún tipo de accidente, dentro de este grupo de trabajadores que sufrieron accidentes se les pregunto qué tipo de incidentes habían experimentado, obteniendo como resultado que el total de los incidentes fueron accidentes de tránsito, situaciones que a todas luces ponen en un elevado peligro a los trabajadores delivery. Si bien no manifestaron



que sufrieron accidentes sumamente graves, está claro que los accidentes de tránsito son de los más peligrosos que un trabajador puede sufrir, frente a esto muchos de ellos manifestaron no sentirse seguros en su ambiente laboral y que muchas veces se siente desprotegidos ante este tipo de incidentes.

Referente al alto riesgo al que se exponen los trabajadores delivery se realizó la pregunta si en el ejercicio de su trabajo fueron víctimas de robo o hurto; a lo cual poco menos de la mitad de los entrevistados, afirmo haber sido víctima o conocer a algún trabajador delivery que haya sufrido de robo o hurto durante su tiempo de servicio delivery, dejando secuelas traumáticas en los trabajadores al realizar futuras entregas. Por lo cual vemos, que casi la mitad de los trabajadores que realizan servicio delivery en algún momento de su trayectoria laboral fueron víctimas de delitos como robo y hurto, lo cual les causo un perjuicio no solo económico sino también psicológico, especialmente en el caso del delito de robo, dejando secuelas de miedo y reacciones ansiosas posteriores por los hechos materia de delito. Asimismo, en base a las anteriores preguntas quisimos conocer la opinión de los trabajadores referente al nivel de responsabilidad en el caso que se dé la pérdida de algún pedido delivery durante la entrega, por lo cual la mayoría refirió que el empleador debería hacerse cargo de la pérdida, mientras que una pequeña parte de los encuestados afirmo que de ser la culpa del delivery el mismo debía hacerse cargo. A lo cual concluimos que en caso de adversidades ocurridas con el producto como robo, hurto o pérdida del mismo la mayoría de los trabajadores delivery manifestó que el empleador es el que debería hacerse cargo de la pérdida puesto que es una problemática que escapa de su responsabilidad.

Anteriormente vimos que la mayoría de trabajadores en algún momento sufrió de algún accidente de trabajo, por lo que se preguntó a los trabajadores delivery si se sentían seguros en su ambiente de trabajo a lo que una gran parte de los encuestados respondió que no, en base a ello preguntamos a los encuestados si contaban con algún seguro de salud en caso de



accidentes, a lo que una abrumante mayoría menciona que la empresa con la cual laboran no les brinda ningún seguro complementario de trabajo de riesgo, evidenciando también su falta de apoyo económico cuando los trabajadores son víctimas de accidentes de trabajo. Los trabajadores manifestaron no contar con los suficientes medios económicos para cubrir los gastos médicos en caso se produjera algún accidente. Es por ello que en un consenso general todos los encuestados refirieron que la empresa debería apoyar económicamente a los delivery en caso de accidentes ocurridos en el trabajo. De esta manera vemos que la totalidad de empresas no brinda un seguro ante las eventualidades efectuadas considerando que los riesgos laborales en este tipo de trabajo son constantes, las empresas usuarias de servicios delivery deberían brindar un seguro ante riesgos laborales para proteger la integridad de sus trabajadores.

Debemos tener en cuenta que una de las causas de los constantes accidentes de tránsito que sufren los servicios delivery es debido a la presión que existe con el tiempo de entrega; por lo cual se preguntó a los trabajadores si alguna vez fueron presionados para cumplir con un tiempo de entrega determinado en un lapso de 10 a 20 minutos, lo cual muchas veces considerando las distancias y el clima variable en situaciones de tensión puede resultar peligroso para el trabajador delivery, por lo tanto esta puede ser considerada una de las principales causas de los constantes accidentes de tránsito en los servicios delivery.

Asimismo, vemos que la mayoría de los trabajadores usa motocicleta para realizar las entregas mientras que son pocos los usuarios de vehículos no motorizados (bicicleta), la abrumante mayoría de los trabajadores refieren que ellos mismos se proporcionaron su vehículo de trabajo. De esta manera concluimos que un gran porcentaje de los trabajadores al brindarse ellos mismos su vehículo de trabajo, tienen que cumplir con cubrir con el SOAT y el costo de la gasolina lo cual es un gasto adicional del ingreso mensual que perciben los delivery por las entregas realizadas.



Del mismo modo se preguntó a los trabajadores delivery si sus empleadores les brindaban los mecanismos de seguridad necesarios (casco, rodilleras, etc.) para realizar las entregas, a lo que prácticamente todos mencionaron que no, ellos por su cuenta adquieren sus mecanismos de seguridad, de igual manera refieren que pagan a la empresa para poder tener la mochila y casaca con el logo de los aplicativos (Rappi, PedidosYa, entre otros) para poder laborar. Sin embargo, muchos de los trabajadores delivery reafirma que dichos equipos deberían ser proporcionados por la misma empresa. De este modo vemos que los trabajadores a parte de proporcionarse su vehículo de trabajo también tienen que adquirir ellos mismos sus mecanismos de protección y en los casos de los servicios por aplicativos, pagar a las empresas para que les brinde los instrumentos básicos para poder cumplir con el servicio delivery, sin embargo al considerar que la mochila y la casaca son instrumentos de publicidad de la marca y al ser utilizados por los trabajadores necesariamente al momento de hacer las entregas se considera que los mismos deberían ser proporcionados por la misma empresa y no generar un gasto adicional a los trabajadores delivery.

Finalmente se preguntó a los trabajadores si su horario laboral sobrepasaba las 8 horas diarias, a lo que prácticamente todos afirmaron que si trabajaban más de 8 horas diarias y 48 horas semanales y en horarios flexibles; al ser un trabajo que no contaba con un horario previamente establecido tenían que laborar un mínimo de 10 horas para poder tener una buena remuneración, de igual manera manifiestan que muchas veces tienen que trabajar en altas horas de la noche para poder tener una ganancia considerable; es por ello que gran parte de los trabajadores delivery entrevistados concluyeron que no sienten que cuentan con un trabajo estable, debido a las complicadas condiciones laborales a las que están expuesto diariamente.

B. Análisis de Hallazgos respecto a empleadores delivery



Respecto a las encuestas realizadas a los empleadores del servicio delivery nos entramos en un panorama totalmente diferente al esperado, podríamos afirmar incluso que muchos de los que emplean estos servicios se encuentran hasta cierto punto desconectados de la realidad que atraviesan los trabajadores delivery. En relación con lo antes mencionado, inicialmente se les pregunto a los 10 entrevistados si habían implementado los servicios delivery y por cuanto tiempo planeaban tenerlo en funcionamiento, a lo que todos manifestaron que si implementaron el servicio delivery más que nada por la demanda del mismo y que dada su practicidad pensaban conservar dicho servicio a lo largo del tiempo. Como se puede apreciar la totalidad de empleadores delivery manifiestan que harán uso del servicio, confirmando así que esta es una modalidad de trabajo con una alta demanda y que con el tiempo ira creciendo exponencialmente como ya se ha podido apreciar en la realidad.

Si bien los empleadores manifestaron haber implementado el servicio principalmente a razón de la pandemia la mayoría declaro que una vez culminada la crisis mantendrían el servicio; principalmente por las ganancias que significa y por la versatilidad que le da a su negocio. Respecto al tipo de servicio delivery que implementaron el 70% manifestó que hacen uso de sus propios trabajadores delivery, expresando que trabajan de forma habitual con un grupo de repartidores que son de su confianza, el restante 30% expreso que hacen uso de las plataformas digitales, es de decir de un tercero, para ponerse en contacto con los delivery, y si bien estos eran habituales, consideraban que los repartidores trabajaban más con la aplicación que con ellos.

Continuando con las interrogantes se les pregunto si los trabajadores delivery con los que trabajaban habitualmente habían sufrido algún tipo de accidente, ante el cuestionamiento fueron pocos los empleadores delivery que manifestaron saber de algún trabajador delivery que había sufrido un accidente, refiriéndose a los incidentes como accidentes leves o más que nada descuidos que se dan a la hora de manejar; el grupo restante manifestó que no tenían



conocimiento de que algún repartidor sufrió un accidente en el trabajo, cosa que contrasta con la realidad, ya que a los deliverys entrevistados en las afueras de sus establecimientos manifestaron haber sufrido accidentes de trabajo o conocer de algún compañero que lo sufrió, siendo principalmente los accidentes de tránsito los más comunes. Como se puede apreciar los empleadores delivery son ajenos a la realidad de los trabajadores delivery, y si bien una minoría reconoce que hubo accidentes, estos minimizan el hecho y creen que el problema no es grave. Teniendo en cuenta lo antes mencionado no se observó una animosidad por parte de los empleadores delivery de apoyar económicamente en caso suceda este tipo de accidentes; a su vez se les pregunto también si brindaron algún mecanismo de seguridad a los trabajadores delivery; la mayoría manifestó no brindar ningún tipo de mecanismo de seguridad como lo sería un casco o rodilleras, el grupo restante dijo que si proporcionaron un casco pero que fue razón de que también facilitaron un vehículo (motocicleta) y que el casco iba en conjunto. Como se puede apreciar los empleadores delivery no brindan mecanismo de seguridad a los repartidores y en caso de hacerlo se da por factores ajenos, como facilitar un vehículo, incluso en estos casos se limitaron a prestar un casco, mas no el resto de mecanismos de seguridad a los que podría optar un repartidor.

Asimismo, se les pregunto qué harían en caso de que un producto se dañe o pierda, a lo que la mayoría de empleadores delivery manifestó que nunca les ocurrió dicha situación y que no tendrían del todo claro cómo afrontarla. Fueron pocos los que manifestaron que le cobrarían al trabajador delivery por los daños al producto o su respectiva perdida. Si bien la mayoría de empleadores manifestó no saber cómo afrontar la situación, la realidad es que en la mayoría de casos se responsabiliza al trabajador.

Ahora bien, en caso de existir una situación de robo o hurto los empleadores delivery manifestaron desconocer que a los trabajadores delivery les hayan sucedido este tipo de situaciones. Esta situación implica una desconexión total de la realidad que viven los



trabajadores delivery, ya que como se mostró en la presente tesis los trabajadores delivery se exponen a una serie de riesgos elevados, a su vez se entiende que muchos trabajadores delivery no dan a conocer este tipo de incidentes por temor a perder el trato habitual con los empleadores del servicio delivery.

Respecto a la presión, en los tiempos de entrega, impuesta a los trabajadores delivery, se les cuestiono a los empleadores si realizaban este tipo de prácticas de forma habitual; en respuesta a esto manifestaron no presionar a los repartidores pero que sí debían de cumplir con un tiempo de entrega determinado. Frente a la situación expuesta está claro que al menos la mayoría de empleadores encuestados no presionan a los trabajadores delivery o que no quieren reconocer este hecho, sea cual sea la situación, los trabajadores delivery encuestados nos dan a conocer una realidad donde la presión por realizar las entregas a tiempo es constante, siendo este un hecho que pone en riesgo su integridad, ya que al realizarse esta actividad laboral bajo presión se corren riesgos de accidentes.

Respecto si los trabajadores delivery cuentan con contratos donde se especifiquen sus funciones; absolutamente todos los empleadores delivery manifestaron que no cuentan con contratos y que se realizó un acuerdo verbal. Ya sea que haya o no un acuerdo verbal está claro que no se configura una relación laboral, ya que no se cumplen con los requisitos establecidos por ley, como lo sería la subordinación o la remuneración. En relación con lo anterior se les pregunto si brindaban algún tipo de beneficio a los repartidores, a lo que prácticamente todos manifestaron que se limitaban a darles exclusividad en el puesto, es decir que los empleadores delivery se limitaban a usar a los mismos 2 o 3 repartidores de confianza, a condición de que estos trabajen de forma relativamente habitual turnándose en sus funciones como repartidores. Una minoría de empleadores considero que haber brindado el casco y el vehículo era un beneficio que le dio al trabajador. Como se puede apreciar anteriormente los empleadores delivery no apoyan prácticamente en nada a los repartidores en casos como accidentes, aportar



mecanismos de seguridad o dar beneficios laborales por lo riesgoso del puesto; es por ello que consideramos que los trabajadores delivery se encuentran en una situación donde por la naturaleza de su trabajo riesgoso, están totalmente expuestos a una serie de peligros que ponen en riesgos su vidas e integridad física.

C. Análisis de las entrevistas realizadas a los abogados de la Gerencia Regional del Trabajo y Promoción del Empleo

En base a las entrevistas realizadas a los abogados de la Gerencia Regional del Trabajo y Promoción del Empleo, institución encargada de combatir la informalidad laboral, se les dio diversas interrogantes para poder conocer la situación actual de la informalidad en la ciudad del Cusco, por lo cual se les pregunto si se planteó alguna estrategia para afrontar la informalidad en los últimos años; a lo cual los abogados laboristas manifestaron que en la actualidad se están realizando actividades de concientización a través de charlas o seminarios de difusión las cuales se dan en las ferias laborales dirigidas a la población, asimismo se están realizando programas a través de dependencias para combatir la informalidad laboral; por otro lado lo especialistas sugieren simplificar las normas laborales para un mayor entendimiento en la población, una fiscalización laboral más acorde a la realidad y reformular el sistema tributario para facilitar la formalización empresarial.

Haciendo mención a la forma de trabajo delivery se preguntó a los abogados que opinaban acerca del exponencial crecimiento de esta nueva forma de trabajo y el efecto que tendría el mismo en el crecimiento en la informalidad, por lo que concluyeron que el crecimiento de dicho servicio se dio a causa de la pandemia puesto que antes solo tenía cabida en establecimientos como pollerías o pizzerías, sin embargo actualmente existen diferentes aplicativos que llevan diversidad de productos de toda clase a los domicilios, a causa del incremento en este tipo de actividad económica la informalidad también se va acrecentando



cada vez más, por lo cual si bien la SUNAFIL debería hacerse cargo por ser el ente fiscalizador consideran que realizar la fiscalización de dichas actividades resulta difícil por no tener un lugar determinado de trabajo, a la vez mencionan que la gerencia regional de trabajo en los últimos años ha venido realizando diversas actividades y programas con el fin de disminuir la informalidad en todos los sectores y que actualmente desde el 08 de septiembre del 2022 la gerencia regional viene realizando el programa del centro integrado Formaliza Perú el cual tiene como objetivo promover y facilitar la formalización laboral, mediante orientaciones, capacitaciones y asistencia técnica. Sin embargo, si bien el programa tiene como finalidad ayudar a la formalización de las empresas, esta no incluye a los servicios delivery puesto que al ser la mayoría realizados mediante aplicativos o por terceros, por más que las empresas sean formales estas no solventarían la informalidad que sufren los repartidores delivery. En síntesis, si bien la GRTPE realiza actividades para reducir la informalidad laboral, ninguna de estas medidas podría considerarse efectiva cuando nos referimos a combatir la informalidad en los servicios delivery.

Se pregunto a los abogados si tenían conocimiento de los proyectos de ley presentados en el congreso, ante lo cual manifestaron estar al tanto de uno que otro pero que ninguno había sido aprobado, y esto en la realidad es así, si bien se ha presentado más de un proyecto de ley para regular los servicios delivery la realidad es que ninguno de los proyectos prospero, y en los análisis antes hechos podemos observar las falencias que presentan dichos proyectos; estos no cubren las necesidades y problemáticas que sufren diariamente los trabajadores delivery. Es por las razones antes mencionadas que los abogados concuerdan en mencionar que una adecuada legislación es fundamental para afrontar la problemática de la informalidad en los servicios delivery y que resulta imperativo normar adecuadamente los beneficios y derechos a los que deben acceder este tipo de trabajadores.



Como se puede apreciar los trabajadores delivery se encuentran casi en su totalidad desatendidos por parte del estado, y ante la interrogante de cuál es el rol que cumplen las entidades del estado para combatir la problemática, se limitaron a explicar que cumplen con sus roles comunes de concientización, campañas y programas generales contra la informalidad laboral; estas medidas no solo son poco efectivas, sino que también son inútiles a la hora de combatir la informalidad laboral en el trabajo delivery. Está claro que la SUNAFIL como la GRTPE no tienen éxito a la hora de combatir la problemática en el Cusco, ya que desde hace muchos años la informalidad no ha bajado del 70%, es por ello que las medidas adoptadas normalmente no resultan en absoluto efectivas a la hora de combatir la informalidad en los servicios delivery y en ningún otro sector.



Tabla 2: Ficha de Análisis Documental del Informe N° 79 - 2023-SUNAFIL/DINI

Ficha de Análisis Documental del Informe N.º 79 - 2023-SUNAFIL/DINI	
Organismo al que se solicita	SUNAFIL EMITIDA POR LA DIRECCIÓN DE INTELIGENCIA INSPECTIVA
Fecha en la que se solicita	27 de enero del 2023
Información solicitada	-Las medidas adoptadas para prevenir la informalidad laboral en el sector delivery en Cusco. - Las actividades de fiscalización realizadas en el sector de servicio delivery de Cusco.
Fundamento de la información brindada por el organismo	- Sobre el particular, en el marco de las facultades y competencias de la DINI, se precisa que, no contamos con la información requerida en el punto (i), no contamos con información sobre las medidas adoptadas para prevenir la informalidad laboral en el sector delivery. - A lo requerido en el punto (ii), corresponde informar que, de acuerdo con los registros del SIIT, actualizado al 07-02-2023, durante el 2022 se cerraron 343 órdenes de inspección, respecto de sujetos inspeccionados con actividades económicas principales y secundarias, relacionadas con el reparto de paquetes, mensajería y cartas, courier; reparto de comida a domicilio; reparto de productos de belleza y repartos de encomiendas



Conclusión de la información solicitada	De la verificación de lo solicitado y dentro del plazo establecido, en el marco de las facultades y competencias de la DINI, se cumple con atender el pedido alcanzado por su despacho mediante Memorandum-361-2023-SUNAFIL/GG/EFIL.
Análisis Documental de la información obtenida	<p>Respecto al primer punto, el organismo encargado de prevenir la informalidad laboral (SUNAFIL) demostró no estar cumpliendo correctamente con sus labores puesto que desde inicios de pandemia cuando se dio el incremento de los servicios delivery hasta la actualidad, no tomaron ninguna medida que ayude a impedir o disminuir la tasa de informalidad laboral en este tipo de servicios, dejando desprotegidos a los trabajadores delivery puesto que a los mismos no se les garantiza el cumplimiento de sus derechos laborales básicos así como no se les brinda un ambiente laboral apto ni seguro.</p> <p>En relación al segundo punto la SUNAFIL fundamento haber cerrado 343 órdenes de inspección en el año 2022, los sujetos inspeccionados contaban con actividades económicas relacionadas con el reparto de paquetes, mensajería y cartas, reparto de comida a domicilio, entre otros. Sin embargo abarcaron sujetos con actividades económicas muy distintas a nuestro actual ámbito de estudio, y teniendo en consideración que el pequeño porcentaje de los sujetos inspeccionados relacionados con el servicio delivery se encontrarían en restaurantes o actividades privadas, se debe tener en cuenta que gran porcentaje de los trabajadores que realizan el reparto a domicilio están ligados al trabajo por aplicativo lo cual debería tomarse en cuenta para las futuras inspecciones y fiscalizaciones planteadas.</p>

Fuente: Elaboración propia sobre Ficha de análisis documental (2023)



4.3. Discusión y Contrastación Teórica de los Hallazgos

4.3.1 Informalidad Laboral en los Servicios Delivery

Al año 2021 la tasa de informalidad a nivel nacional es de 76.8% y solo en Cusco es de 87.2%. Podemos afirmar que el 100% de los encuestados son informales, revelando así que el 90% de los trabajadores delivery considera que no cuentan con un trabajo estable. En relación con lo antes mencionado podemos afirmar que la realidad de los servicios delivery es que la precarización laboral es una constante a la cual no se le ha puesto freno.

Dada la irregularidad del trabajo muchos repartidores exceden por mucho sus horas de trabajo, puesto que el 92% trabaja más de 8 horas por día y más de 48 horas semanales. La realidad mostrada en los hallazgos de resultados es que dada la informalidad laboral en los trabajadores delivery, los mismos no solo están expuestos diariamente a un exceso de trabajo que no es debidamente remunerado, sino que también se encuentran realizando un trabajo de alto riesgo para el cual no tienen ningún beneficio laboral que los proteja en caso de eventualidades.

4.3.2 Desprotección Laboral y Nivel de Riesgo de los Servicios Delivery

Si bien no hay una estadística exacta de los accidentes laborales a los cuales son expuestos los trabajadores delivery pudimos recopilar un aproximado del porcentaje de accidente que sufren los encuestados; siendo esto el 66% del total, los trabajadores que alguna vez sufrieron un accidente de trabajo (accidente de tránsito en su totalidad) esto debido a situaciones climatológicas adversas, al exceso de presión que conlleva el trabajo puesto que un 84% indico haberse sentido presionado al menos una vez para realizar las entregas, por lo cual concluimos que el servicio delivery al contar con las características de un trabajo de alto riesgo, el mismo debería de tener obligatoriamente un seguro contra riesgos en favor de sus trabajadores, puesto que 46% fue de víctima de robo o hurto y el 66% de los trabajadores afirmo que al momento de tener un accidente de trabajo no conto con el apoyo económico de su empleador, resulta alarmante que este 66% es el total de los trabajadores encuestados que alguna vez sufrieron un



accidente de trabajo, esto implica que el 100% de los accidentados no recibieron ningún apoyo por parte del estado ni de sus empleadores quedando completamente desprotegidos ante los riesgos laborales a los cuales son expuestos diariamente. Es por ello que en base a lo exigido por la Ley de Salud y Seguridad en el Trabajo N.º 29783 (2014) y el Decreto Legislativo N.º 688 (2001), el cual estipula en su primer artículo que “El trabajador tiene derecho a un seguro de vida a cargo de su empleador, a partir del inicio de la relación laboral”. Consideramos que frente a esta total desprotección laboral es necesario evaluar el conceder un seguro ante riesgos de trabajo a los trabajadores delivery, para garantizar la protección de los mismos.

4.3.3 Ámbito Legal

Es importante enfatizar que en el Perú no contamos con legislación respecto a esta materia en específico a diferencia de otros países como Chile o Francia; sin embargo, se han presentado proyectos de ley que no han prosperado como es el caso del proyecto de ley 4242-2018, 1381-2021 o el 7567-2020, los cuales son desconocidos para muchos abogados laboristas que trabajan en instituciones del estado, las cuales deberían ser las mayor interesadas en poder solventar la problemática de informalidad en el sector delivery a nivel nacional. Un ejemplo de esto es que de los 5 abogados encuestados en la GRTPE 3 de ellos tenían conocimiento de algunos de los proyecto de ley publicados para solventar la informalidad en el sector delivery, a pesar de ello manifiestan su desconocimiento en el tema en general y muestran su incapacidad para atender la problemática, puesto que, las medidas optadas ante esta información no tiene un carácter de urgencia, ni tampoco se mostró el uso de estrategias particulares ni eficaces para poder combatir la problemática, basándose en un mero tema de concientización dejando de lado la meta de combatir la informalidad en general. Destacamos la necesidad de tener un contrato especial para los trabajadores delivery, puesto que en el Perú en otros sectores existe esta forma de contratación para facilitar y esclarecer las obligaciones y derechos de los trabajadores, lo cual ayudaría a los delivery a poder mantener



su independencia y de la misma forma a garantizar que se cumplan sus derechos básicos laborales sin desnaturalizar la forma de trabajo dadas sus características particulares.



D. CONCLUSIONES

PRIMERO. - Como se pudo apreciar a lo largo del presente trabajo de investigación la informalidad en el Perú no disminuyó por debajo del 70% aproximadamente, en los últimos 10 años, situación que se extrapola a la región Cusco, donde los niveles de informalidad rondan el 80% en promedio. Lo antes mencionado es indicador de la elevada tasa de informalidad en el Perú y el Cusco, situación que se refleja en los trabajadores delivery, sector donde encontramos un 100% de informalidad laboral; a su vez, se encontró a los trabajadores en una situación precaria y donde no cuentan con una debida protección jurídica. Asimismo, en base a los datos obtenidos en las encuestas realizadas se determinó que el nivel de desprotección ante riesgos laborales a los cuales están expuestos los trabajadores delivery es elevada, puesto que del total de trabajadores que sufrieron accidentes laborales, ninguno de ellos contó con apoyo de sus empleadores, por lo cual concluimos que la principal causa de la precarización en el sector delivery, es la informalidad laboral, puesto que los trabajadores delivery carecen de beneficios proporcionales a la labor que desempeñan, beneficios que están descritos en el proyecto de ley sugerido en el presente trabajo de investigación.

SEGUNDO. - La informalidad persiste por diferentes causas entre ellas los costos que conlleva la formalización (gastos tributarios, laborales, tarifas, trámites, permisos, etc.) lo cual desincentiva a los empresarios a formalizar sus negocios y mucho menos a sus trabajadores. Todo ello se agudiza aún más por la débil fiscalización laboral; por lo que es menos probable que los infractores sean procesados por violar la ley. La corrupción surge de leyes y organismos reguladores imperfectos y vulnerabilidades nacionales.

TERCERO. - Dada la evidencia recopilada queda más que probado que los riesgos laborales a los cuales se exponen los trabajadores delivery son extensos, esto debido a la falta de seguridad y salud en el trabajo puesto que no existe una capacitación previa para los trabajadores del presente sector, los cuales están expuestos diariamente a robos, hurtos, o



accidentes de tránsito debido al uso de vehículos no adaptados para la profesión, ausencia de protocolos en caso de condiciones climáticas extremas, entre otros. Es por estas razones que el empleador al no brindar los beneficios laborales correspondientes a un trabajo de alto riesgo, genera una desprotección laboral total del trabajador delivery.

CUARTO. - Asimismo, los avances en la regulación del negocio delivery por aplicativo son escasos por lo cual podrían considerarse como una vulneración de los derechos laborales en el Perú por ser insuficientes para la debida protección del “repartidor delivery” especialmente cuando ejecutan sus funciones a través de aplicativos, como un nuevo tipo de trabajador. En el ámbito legal, debido a la falta de conocimiento en nuestra legislación sobre esta nueva forma de trabajo realizada tanto por aplicativos como en negocios independientes; resaltamos el desinterés a nivel institucional, la falta de recursos públicos o capacidad legal en estas entidades públicas con competencia en el ámbito laboral nacional; ocasionando que los diversos proyectos de ley presentados con el fin de formalizar a los trabajadores delivery, sean desestimados, ya sea por la ausencia de una correcta redacción, como por la falta de interés para formalizar a los trabajadores delivery y garantizar sus derechos laborales básicos.

QUINTO. - Recomendamos que los órganos reguladores encargados de prevenir y fiscalizar la informalidad laboral ejecuten su labor de manera más eficiente para poder evitar que la informalidad se incremente y por ende dejar de vulnerar los derechos básicos de los trabajadores delivery, garantizándoles su seguridad y un trabajo digno. Lo antes mencionado se puede lograr a través de incentivos, subsidios y beneficios a las empresas que formalicen trabajadores delivery y que les brinden condiciones de trabajo dignas, a su vez la institución debe tener una posición firme respecto a la problemática y contribuir en la creación de la normativa pertinente, con el fin de lograr la formalización laboral de los trabajadores en servicios delivery, es por ello que elaboramos un proyecto de ley que contiene los derechos



básico a los cuales deberían ser beneficiarios los trabajadores delivery así como un modelo de contrato especial para el sector delivery.



E. RECOMENDACIONES O SUGERENCIAS

PRIMERO. - Se debe mejorar la promoción del trabajo formal a través de las instituciones públicas, como la SUNAFIL y la Gerencia regional de Trabajo y Promoción del Empleo (GRTPE). El objetivo como tal es lograr la formalización de los trabajadores delivery a través de beneficios empresariales, subsidios y capacitaciones.

SEGUNDO. - En coordinación con la SUNAFIL y la SUNAT se tiene que incentivar a las empresas a salir de la informalidad; esto se puede dar a través de la reducción de cargas tributarias, eliminación de barreras burocráticas y capacitaciones continuas, de esta manera el nivel de ingresos laborales y la productividad se incrementarían considerablemente, lo que se traduciría inevitablemente en un mayor crecimiento económico y con este un mayor desarrollo económico.

TERCERO. - Fortalecer el intercambio de información relacionada a la informalidad laboral, que poseen las entidades públicas, como son la SUNAFIL, la Gerencia de Trabajo y Promoción del Empleo y el Ministerio de Salud (para comprobar el correcto seguro que deben tener los trabajadores) para evitar el incremento de la informalidad. Respecto a la informalidad laboral del sector delivery hay una ausencia en el tratamiento de esta problemática y resulta fundamental para estas instituciones prestar atención a la misma.

CUARTO. - La creación de incentivos económicos para los funcionarios de la inspección y fiscalización del trabajo delivery vinculados al cumplimiento de metas en la reducción de la informalidad.

QUINTO. - Se recomienda a la Gerencia de Trabajo y Promoción del Empleo (GTPE), la elaboración de informes que discutan el modelo de negocio adoptado en el funcionamiento del delivery por aplicativo; a fin de determinar el impacto que ha generado sobre la idea de “trabajo subordinado”; y a partir de ello, establecer un concepto actualizado de “vínculo



laboral”, que incluya en su ámbito de protección a estos nuevos tipos de empleados, para así reconocer a los delivery los derechos básicos que les aseguren condiciones óptimas de trabajo.

SEXTO. - Se recomienda a la SUNAFIL, elaborar informes sobre la fiscalización de negocios informales en el servicio delivery; especialmente en el contexto nacional. Esto, a fin de fortalecer la labor de los órganos institucionales enfocados en la protección de los trabajadores, incluyendo los derechos que les correspondan.

SEPTIMO. - Glovo, Rappi, y todos los aplicativos de delivery utilizados a nivel nacional deben redactar contratos cortos con información clara. En los contratos los aplicativos de delivery deben detallar de manera clara, la responsabilidad que asumirán los aplicativos móviles, los proveedores de alimentos y los repartidores. Dicho contrato debe contener las características especiales que conlleva esta actividad las cuales fueron descritos en el proyecto de ley adjuntado en la presente tesis.

OCTAVO. - Se recomienda principalmente a los congresistas, tomar a consideración los criterios y opiniones emitidos en la presente tesis de investigación, asimismo, recomendamos a los principales órganos estatales especializados en el sector trabajo, a realizar y ejecutar el correcto cumplimiento de sus funciones para garantizar la aprobación de la legislación laboral de los trabajadores delivery.



Propuesta de Ley sobre Trabajo Delivery

A partir de los hallazgos obtenidos en el presente trabajo de investigación y el análisis de las propuestas legislativas presentadas en el congreso, hemos elaborado un proyecto de ley para ser presentado a la comisión del congreso por ser de palpitante interés en la actualidad.

PROYECTO DE LEY N° _____



PROYECTO DE LEY PARA LA FORMALIZACIÓN DE TRABAJADORES DELIVERY EN SITUACIÓN DE INFORMALIDAD Y PRECARIZACIÓN LABORAL

Los congresistas firmantes, pertenecientes a distintos grupos parlamentarios, al amparo de lo dispuesto en el artículo 107° de la Constitución Política y conforme lo establece el numeral 2 del artículo 76° del Reglamento del Congreso de la Republica, presentan el siguiente proyecto de Ley:

PROYECTO DE LEY PARA LA FORMALIZACIÓN DE TRABAJADORES DELIVERY EN SITUACIÓN DE INFORMALIDAD Y PRECARIZACIÓN LABORAL

Objetivo de la Ley

El objeto de la presente ley es el reconocimiento del servicio delivery como una forma de trabajo que debe encontrarse bajo los parámetros de la ley y que requiere una protección específica dada la naturaleza del trabajo, la cual debe ser aceptada por los empleadores que conforman las empresas físicas y digitales que lucran a través de este servicio.

Artículo 1. Finalidad de la Ley



La finalidad de la presente ley es la formalización de los trabajadores delivery, reconociendo sus derechos básicos y estableciendo derechos propios de la actividad, sin desnaturalizar la forma de trabajo y respetando las particularidades del servicio, como lo puede ser la parcial independencia que poseen los repartidores o las comisiones percibidas por las entregas.

Artículo 2.- Ámbito de aplicación

La presente ley es aplicable a todas las personas naturales y jurídicas que hagan un uso habitual del servicio delivery como forma de trabajo, englobando dentro de los mismos a los empleadores y trabajadores delivery.

Artículo 3.- Definiciones

El término “delivery” no cuenta con una definición exacta por lo que los conceptos expuestos a continuación tienen la finalidad de crear un parámetro normativo para la correcta legislación del presente proyecto de ley:

-Trabajador delivery: Toda persona natural que presta un servicio personalizado de entrega de productos a un usuario; administrada por una empresa, plataforma digital o por cuenta propia. Para fines de la presente ley los trabajadores serán considerados dependientes o independientes, en base a la relación que estos presenten con aquellos establecimientos o plataformas digitales que perciben ingresos a través del servicio delivery.

- Empresas prestadores de servicio delivery: Toda empresa de bienes o productos que haga uso continuo del servicio delivery para el expendio de sus productos, ya sea de forma propia o por medio de un tercero, este último engloba a las empresas de logística que brindan el servicio delivery a través de las tercerizaciones.



-Plataformas digitales delivery: Empresas que administran u operan sistemas informáticos o tecnológicos que pueden ejecutarse a través de aplicaciones en los dispositivos móviles o computarizados; por una tarifa pactada, que permiten a las de plataformas digitales brindar servicios a usuarios en un área geográfica específica. La plataforma en cuestión pondrá en contacto a dos partes interesadas en el cual se dará el uso del servicio delivery para poder distribuir y/o repartir bienes o mercancías a través de los trabajadores delivery.

-Domicilio: Todo lugar o espacio físico donde se haga la entrega física del producto.

Artículo 4.- Derechos particulares de los trabajadores delivery.

Aquellos trabajadores que realicen los servicios descritos en el artículo 4 de la presente ley son beneficiarios de todos los derechos que por ley les corresponde a los trabajadores formales dependientes. Por la naturaleza del trabajo estos además contarán con:

- Seguro complementario de trabajo de riesgo: Por la naturaleza riesgosa del trabajo delivery es fundamental el uso de este tipo de seguros para los repartidores. El mismo que será cubierto por el empleador.
- Respecto al pago que se efectúa por el servicio delivery, la comisión mínima del trabajador no podrá ser menor al 90% del costo de envío.
- En caso del uso de vehículos para las entregas, el empleador tiene la obligación de resarcir los gastos de mantenimiento del vehículo (propio o ajeno) empleado en el servicio delivery, siempre y cuando se tenga constancia del mantenimiento realizado. El mismo deberá efectuarse en intervalos máximos de seis (6) meses para evitar riesgos laborales.

Artículo 5.- Contrato Especial de trabajo de los trabajadores delivery



- Objeto del contrato: Establecer el vínculo laboral existente entre el empleador y el trabajador delivery. Teniendo en cuenta las necesidades del servicio que se oferta. El contrato en cuestión deberá respetar el contenido del Artículo 5 de la presente ley.
- Naturaleza de la prestación del servicio delivery: Los servicios de entrega de productos a domicilio entre el proveedor de servicios y el cliente son de naturaleza contractual. Por lo cual se debe seguir la jurisdicción según las normas de derecho civil aplicables a los contratos que sean aptos a este tipo de trabajo, los mismos deberán incluir los servicios, términos y condiciones bajo los cuales deban prestarse ya sea de forma dependiente o independiente.
- Jornada Laboral: Se debe tener en cuenta que la jornada de trabajo del servicio delivery es flexible, por lo tanto, se considerara jornada laboral todo el tiempo que un trabajador delivery permanezca laborando en la empresa o a través de la plataforma de servicios digitales. En este último caso, se tendrá en cuenta el tiempo desde que accedan a la empresa o plataforma digital hasta que se cesen su actividad o se desconecten. Los trabajadores delivery tendrán la libertad de organizar su jornada laboral según los horarios que mejor se adapten a su tiempo y necesidades, salvo el contrato laboral estipule lo contrario conforme lo acordado por ambas partes. Se podrá establecer jornadas de trabajo acumulativas en razón de la naturaleza especial de las labores, en caso de exceder las 8 horas diarias o las 48 horas semanales se realizará el pago por las horas extra de trabajo, proporcional al sueldo del trabajador. Se incrementará un 15 % adicional en caso de que el trabajo sea realizado entre las 11 pm a las 6 am o en caso de climas adversos (El calor, el viento, la lluvia, el hielo, y la



niebla se hacen presentes, de manera inesperada generando mayores situaciones de peligro para los delivery).

- Remuneración: La remuneración no será menor a la mínima vital, siempre y cuando el trabajador delivery en cuestión cumpla con las horas establecidas por ley dependiendo de la modalidad contractual por la que haya optado, de no ser así se le hará la disminución debida por las horas no laboradas.
- Descanso vacacional: Mismo tratamiento que se sigue para un trabajador del régimen laboral de la actividad privada. Se estipula en el contrato especial de trabajo de mutuo acuerdo entre empleador y trabajador.
- Gratificaciones: Dos gratificaciones anuales. Por fiestas patrias: 3/4 de 30 jornales básicos, y Navidad: 1 jornada básica equivalente al sueldo del trabajador.
- Seguros: Se contribuirá al Seguro de Salud; corresponde al empleador asegurar al trabajador (EsSalud). Se brindará el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo.
- Condiciones de Trabajo: Mecanismos de seguridad y herramientas de trabajo, Según lo pactado en el contrato el vehículo será provisto por el empleador o será propio del trabajador, en este supuesto el manteniendo del vehículo es asumido por el empleador. Respecto a otros aditamentos como lo sería la mochila de transporte de los productos, será provisto por el empleador.

Artículo 6.- Sindicato de trabajadores delivery

Los trabajadores delivery tienen derecho a sindicalizarse en la forma que estimen conveniente sin autorización previa. La única condición es cumplir con las leyes y reglamentos de los estatutos, así como gozar de todos los derechos y obligaciones impuestos por el Departamento del Trabajo.



Artículo 7.- Control y supervisión

La SUNAFIL en coordinación con el Ministerio de trabajo y Promoción del empleo se encargará de supervisar todas aquellas actividades relacionadas con los servicios delivery. La SUNAFIL en cuestión se encargará de la fiscalización y cumplimiento de los requisitos establecidos por la presente ley, para garantizar las condiciones laborales adecuadas y el cumplimiento efectivo de los contratos de trabajo por parte de los empleadores y trabajadores.

Artículo 8: Incumplimiento y sanciones

En caso de incumplimiento de los derechos fundamentales y particulares de los trabajadores delivery, establecidos en el artículo 5 de la presente ley, el empleador será acreedor de una multa correspondiente a lo establecido en el reglamento.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS COMPLEMENTARIA

PRIMERA. - Entrada en vigor

Esta ley entra en vigor al día siguiente después de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

SEGUNDA. - Reglamentación

Dentro de los treinta (30) días posteriores a la publicación de la presente ley en el diario oficial El Peruano, el poder ejecutivo reglamentara la presenta ley

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS

PRIMERA. - Adecuación

Los empleadores que se encuentren dentro del ámbito de aplicación del Artículo 3 de la presente ley tendrán un plazo razonable de sesenta (60) días posteriores a la publicación del reglamento “Ley para la formalización de trabajadores delivery en situación de informalidad y



precarización laboral” para que adecuen sus contratos y vínculos laborales con sus trabajadores delivery, adicionando todos los derechos y beneficios estipulados en la presente ley.

Comuníquese al señor presidente de la República para su promulgación.

En Lima, a los días. del mes de.....de.....

AL SEÑOR PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DE LA REPÚBLICA

POR TANTO:

Mando se publique y cumpla.

Dado en la Casa de gobierno, en Lima, a los.....días del
mes.....de.....

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Resumen de la propuesta

- Antecedentes

Con el paso del tiempo la tecnología se ha venido incrementado con gran velocidad, producto de ello se vinieron dando nuevas formas de comunicación y comercialización a nivel global las cuales están reemplazando rápidamente a los métodos y transacciones que se daban antiguamente. A raíz del COVID-19 muchas de estas nuevas formas de interacción entre las personas se vinieron normalizando puesto que la virtualidad abarco gran parte de nuestras vidas, por lo cual se volvió necesario adecuar estas nuevas formas tecnológicas en las



relaciones laborales y por consecuencia en nuestra normativa legal para así evitar que se genere una mayor informalidad laboral por no saber posicionar correctamente estas nuevas formas de trabajo en nuestra legislación y dejando al aire los vacíos legales que se incrementan día con día.

Una de las formas de trabajo que más ha prosperado en los últimos años gracias a la tecnología y las nuevas plataformas digitales son los servicios delivery el cual ayudo a que los establecimientos comerciales (empresas) habiliten nuevas formas para poder realizar las entregas de sus bienes y productos y así incrementar sus ganancias. Este tipo de servicios hace unos años consistía en el uso de vehículos motorizados o no motorizados por una empresa o proveedor para poder trasladar los bienes o productos hacia un usuario al destino que el mismo indique. Gracias a la innovación de las plataformas digitales se crearon diversas empresas transnacionales que ofrecen una gran variedad de productos o servicios, los cuales disponen de miles de personas (delivery) que son asociados con la plataforma digital, los cuales realizan las entregas siendo el punto de conexión entre las empresas y los usuarios para la entrega del producto.

- Incremento En La Tasa De Informalidad

El incremento de los servicios delivery, ejecutada mediante modalidad propia o por terceros, creo un notable incremento en la informalidad laboral puesto que las relaciones laborales existentes entre las empresas y los repartidores delivery no está correctamente legislado en la normativa peruana por lo cual existe una limitación en el goce de los derechos fundamentales de los trabajadores así como no se garantiza el trabado digno de los repartidores, puesto que los mismos muchas veces obtienen una remuneración que no alcanzan la remuneración mínima vital estipulada; de igual manera no obtienen ningún beneficio en el trabajo como el seguro de salud, pensiones, vacaciones no mucho menor CTS o seguro contra accidentes aun resaltando que el servicio delivery podría considerarse como una forma de



empleo de alto riesgo. De esta manera se espera que el proyecto de ley pueda ayudar a la correcta formalización de dichos trabajadores para poder ofrecerles una mayor protección tanto a los trabajadores como a los empleadores y usuarios

- **Aumento De Los Riesgos Percibidos Contra Los Trabajadores Delivery**

Es ampliamente conocido que los accidentes relacionados con trabajadores delivery son una constante en el Perú y en el mundo, este argumento podemos confirmarlo con los datos brindados por el Observatorio Plataformas del Perú, que en un estudio reciente nos indican que el 40% de repartidores reconoce que los accidentes de tránsito son los que más sufren; esto sin mencionar robos, secuestros u otro tipo de situaciones que se pueden presentar durante la labor de repartidor. Como se evidencio anteriormente los riesgos a los que se exponen los trabajadores delivery son considerables y de no implementar la normativa pertinente dichos riesgos no harán más que incrementarse.

EFECTO DE LA VIGENCIA DE LA NORMA SOBRE LA LEGISLACIÓN NACIONAL

ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

La propuesta del Proyecto de ley para la formalización de trabajadores delivery en situación de informalidad y precarización laboral, no genera ningún costo al Estado Peruano ni al tesoro público, por el contrario, contribuye notablemente a la formalización de trabajadores delivery, aumentando así la recaudación del estado, por medio del impuesto a la renta.

Uno de los beneficios que se podrán percibir gracias al presente proyecto de ley es la masificación en la cadena de mercado de productos que coadyuvan al desarrollo económico del Perú.

EFECTO DE LA NORMA EN LA LEGISLACIÓN VIGENTE



El presente proyecto de Ley, no contraviene la Constitución, la Ley De Competitividad Y Productividad Laboral, Decreto Legislativo N° 728, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo LEY N° 29783, ni otras normas de carácter imperativo. Así mismo, el presente proyecto guarda vinculación con el Acuerdo Nacional considerando la promoción del “acceso al empleo pleno, digno y productivo” comprometiéndose de esta forma a mejorar la calidad del empleo generando ingresos y condiciones que sean adecuados para llevar una vida digna.



F. REFERENCIAS

Arapa Cárdenas , X., & Quispe Pichuilla, S. (2018). *La Informalidad del régimen laboral y la Rentabilidad de la empresa de servicio de transporte urbano de pasajeros “SEÑOR DE HUERTO S.A.” del distrito de Sicuani – Cusco, periodo 2017*. Cusco: Universidad Andina del Cusco.

Arce, E. (2013). *Teoría del Derecho*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.

BeeDIGITAL. (08 de Julio de 2015). *BeeDIGITAL*. Obtenido de BeeDIGITAL:
<https://www.beedigital.es/prevencion-riesgos/que-es-el-riesgo-laboral-definicion-y-como-evitarlo/>

Bernales Ballesteros, E. (1993). *Constitución Política del Perú*. Lima.

Boza Pro, G. (2011). *Lecciones de Derecho del Trabajo*. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

Cabanellas de Torres,, G. (2006). *Diccionario Jurídico de Derecho*. Buenos Aires: Heliasta.

Celis, D. (2021). *Vulneración de los derechos laborales e indicios de laboralidad en los repartidores de la empresa Glovo-Chiclayo*. Lambayeque: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo .

CEPAL. (2020). *Comisión Económica para América Latina y el Caribe*. Obtenido de Comisión Económica para América Latina y el Caribe:
https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46501/25/BP2020_Peru_es.pdf

Chen , M. (2012). *The Informal Economy: Definitions, Theories and Policies. USA. Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing*. Obtenido de The Informal Economy: Definitions, Theories and Policies. USA. Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing:



<https://www.wiego.org/sites/default/files/migrated/publications/files/Chen-Informal-Economy-Definitions-WIEGO-WP1-Espanol.pdf>

Congreso de la Republica. (2002). *Ley Orgánica de Gobiernos Regionales* . Lima: Diario Oficial el Peruano.

Congreso de la Republica. (2011). *Ley General de Inspección del Trabajo - Ley N° 28806*. Lima: Diario Oficial El Peruano.

Congreso de la Republica. (2022). *Ley General de Inspección del Trabajo*. Lima: Diario Oficial El Peruano.

Congreso de la Republica del Perú. (1991). *Decreto Legislativo N° 728 - Ley de Fomento del Empleo*. Lima: Diario Oficial el Peruano.

Congreso de la Republica del Perú. (2001). *Ley de Consolidación de Beneficios Sociales - Decreto Legislativo N° 688*. Lima: Diario Oficial el Peruano.

Congreso de la Republica del Perú. (2002). *Ley 27867 - Ley orgánica de Gobiernos Regionales*. Lima: Diario Oficial el Peruano.

Congreso de la Republica del Perú. (2003). *Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo - Decreto Ley N° 25593*. Lima: Diario Oficial el Peruano.

Congreso de la Republica del Perú. (2014). *Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo - Ley N° 30222*. Lima: Diario Oficial el Peruano .

Congreso de la Republica del Perú. (2020). *Ley.General.de.Inspección.del Trabajo - Ley N.º 28806*. Lima: Diario Oficial el Peruano.

Congreso de la Republica del Perú. (2022). *REGLAMENTO DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA*. Obtenido de REGLAMENTO DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA:



<https://www.congreso.gob.pe/Docs/files/reglamento/reglamento-congreso-10-03-18.pdf>

Congreso de la Republica Peruana. (2010). *Decreto,Supremo 001-96-TR*. Lima: Diario Oficial el Peruano.

Congreso de la República del Perú. (2010). *Nueva Ley Procesal del Trabajo* . Lima: Diario Oficial el Peruano.

Creswell, J. W. (2013). *Qualitative inquiry and research design: choosing among five*. Los Angeles: SAGE Publications.

Cruz, M. R. (s.f.). *El analisis documental: indización y resumen en bases de datos*. Madrid: CINDOC-CSIC.

Datum International y Xcustomer360. (Agosto de 2020). *Datum*. Obtenido de Datum: https://www.datum.com.pe/new_web_files/files/pdf/Experiencia%20y%20protocolos%20COVID%2019%20-%20Servicio%20Delivery%20-%20Agosto%202020.pdf

De Diego, J. (2004). *Manual de derecho del trabajo y de la seguridad social*. Buenos Aires: Abeledo Perrot.

De la Cueva, L. (2002). *Introducción al Derecho del Trabajo*. Bogotá: Temis.

Delgado Celis, J. Y. (2021). *Vulneración de los derechos laborales e indicios de laboralidad en los repartidores de la empresa Glovo-Chiclayo*. Lambayeque: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.

ElBocín. (19 de Diciembre de 2021). *ElBocín*. Obtenido de ElBocín: <https://elbocon.pe/trends/miraflores-repartidor-de-delivery-fallecio-tras-ser-embestido-por-auto-que-se-dio-a-la-fuga-video-nndc-noticia/?ref=ebr>



- Euromonitor Internacional. (2018). *Consumer Foodservice: Understanding global restaurant delivery*. Obtenido de Consumer Foodservice: Understanding global restaurant delivery: <https://www.euromonitor.com/article/euromonitor-revela-las-10-principales-tendencias-globales-de-consumo-para-2020>
- Euromonitor International. (2020). *Euromonitor* . Obtenido de Euromonitor: <https://www.euromonitor.com/article/euromonitor-revela-las-10-principales-tendencias-globales-de-consumo-para-2020>
- Ferrer, J. (julio de 2010). *BlogSpot*. Obtenido de BlogSpot: <http://metodologia02.blogspot.com/p/justificacion-objetivos-y-bases.html>
- Ferro Delgado, V. (2019). *Derecho Individual del Trabajo en el Perú*. Lima: Tarea Asociación Gráfica Educativa .
- Galicia Vidal, S. (2017). *Derecho E Informalidad. Explicaciones Alternativas A La Relación Entre El Derecho Laboral Y La Informalidad A Partir Del Caso De Gamarra*. Lima: Pontificia Universidad Catolica del Perú.
- García Manrique, Á. (2011). *Nociones básicas sobre remuneración*. Lima: Soluciones Laborales.
- Gavagnin, O. (2009). *La creación del conocimiento*. Lima: Oxford University Press.
- Gómez Rojas, M. (2013). *Lecciones de Derecho Procesal. Teoría del Proceso. Tomo I*. Bogotá: Escuela de Actualización Jurídica.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología e la Investigación*. Mexico: McGraw-Hill.



Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2022). *Swissinfo*. Obtenido de Swissinfo:
https://www.swissinfo.ch/spa/perú-emprego_tasa-de-población-ocupada-en-perú-creció-un-5-9---en-segundo-semester-de-2022/47828776

International Human Rights Internship Program y Asian Forum for Human Rights and Development (Forum-Asia). (2000). *Círculo de Derechos, una herramienta de entrenamiento para el activismo en defensa de los derechos económicos, sociales y culturales*. IHRIP y Forum Asia.

La Constitución de Querétaro. (1917). Querétaro: Estados Unidos Mexicanos.

La República. (22 de Diciembre de 2022). *La República*. Obtenido de La República:
<https://larepublica.pe/mundo/2022/12/29/repartidor-de-19-anos-muere-asesinado-por-cliente-al-que-le-habia-llevado-un-pedido-chile-nunoa/>

La República. (02 de Marzo de 2022). *La República*. Obtenido de La República:
<https://larepublica.pe/sociedad/2022/03/02/jesus-maria-repartidor-de-delivery-muere-tras-ser-arrollado-por-un-camion-pnp-plcs/>

La República. (13 de Octubre de 2022). *La República*. Obtenido de La República:
<https://larepublica.pe/sociedad/2022/10/13/repartidor-de-delivery-fallece-en-accidente-de-transito-en-lambayeque-lrnd/>

Machaca Flores , L. (2019). *Determinantes De La Informalidad Laboral Y Brechas De Ingresos Entre Empleos Formales E Informales En El Perú, Periodo 2017*. Puno: Universidad Nacional del Altiplano.

Marcial, R. (2009). *El Sistema jurídico: Introducción al derecho*. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad.



Martinez Soria, J. (2008). *Empleo Informal y Segmentacion del Mercado de Trabajo Urbano en Mexico*. Barcelona: Castellano de la Plana: Universidad Jaume I.

Martínez Soria, J. (2021). *Encuadramiento laboral de los “Riders” o repartidores de plataformas digitales*. Castelló de la Plana: Universidad Jaume I.

Meneses, j. (s.f.). *El cuestionario*. Cataluña: Universitat Oberta de catalunya.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2021). *Notificaciones de accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales*. Obtenido de Notificaciones de accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales:

https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3958565/SAT_JULIO%202022.pdf?v=1671632590 - 2022

Moral, M., & Rodriguez, J. (09 de Febrero de 2022). *Ejemplode.com*. Obtenido de Ejemplode.com: https://www.ejemplode.com/13-ciencia/2686-ejemplo_de_ficha_documental.html

Murillo Torrecilla, J. (s.f.). *Metodologia de Investigacion Avanzada - La Entrevista*. Obtenido de Metodologia de Investigacion Avanzada - La Entrevista: http://www2.uca.edu.sv/mcp/media/archivo/f53e86_entrevistapdfcopy.pdf

O.I.T. (2021). *Organización Internacional del Trabajo*. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo: <https://www.ilo.org/global/lang--es/index.htm>

OIT. (2002). *Organización Internacional del Trabajo*. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo: <https://www.ilo.org/global/lang--es/index.htm>

OIT. (2006). *Organización Internacional de Trabajo*. Ginebra: Organización Internacional de Trabajo. Obtenido de Organización Internacional de Trabajo.



- Ortiz Cruz, M. (30 de Abril de 2015). *Prezi*. Obtenido de Prezi:
https://prezi.com/ooatecj5_fgt/guia-de-entrevista-y-de-observacion/
- Pérez Porto, J., & Gardey, A. (2017). *Definicion.de*. Obtenido de Definicion.de:
<https://definicion.de/delivery/#:~:text=El%20t%C3%A9rmino%20delivery%20no%20for>
- Pérez Porto, J., & Gardey, A. (2020). *Definicion.de*. Obtenido de Definicion.de:
<https://definicion.de/proteccion-laboral/>
- Perú21. (28 de Abril de 2021). *Perú21*. Obtenido de Perú21: <https://peru21.pe/peru/puno-repartidor-de-delivery-muere-tras-impactar-contr-un-auto-nnpp-noticia/>
- Quispe Limpe, L. (2017). *La jornada de trabajo del contrato a tiempo parcial en el Derecho Laboral Peruano*. Cusco: Universidad Andina del Cusco.
- Rial, N. (Sf). *La flexibilidad laboral y sus consecuencias*. Pensar en Derecho.
- Rojas Gómez, M. E. (2013). *Lecciones de Derecho Procesal. Teoría del Proceso. Tomo I*. Bogotá: Escuela de Actualización Jurídica.
- Rote, M. (17 de Mayo de 2021). *TheObjective*. Obtenido de TheObjective:
<https://theobjective.com/further/sociedad/2021-05-17/repartidores-de-delivery-nos-cuentan-como-les-afecta-la-ley-rider/>
- Sandoval Betancour, G. (2014). *La informalidad laboral: causas generales*. Equidad & Desarrollo.
- Santa María, J. (2002). *Informalidad laboral. Análisis sobre sus consecuencias en la conformación de la identidad en los trabajadores del barrio*. La Plata: Universidad La Union de la Ciudad de la Plata.



Statista. (2019). *Online Food Delivery*. Obtenido de Statista:
<https://www.statista.com/outlook/dmo/online-food-delivery/worldwide?currency=usd>

Statista. (2019). *Statista*. Obtenido de Statista: <https://www.statista.com/outlook/dmo/online-food-delivery/worldwide?currency=usd>

SUNAFIL. (07 de Marzo de 2023). *SUNAFIL*. Obtenido de SUNAFIL:
https://www.gob.pe/institucion/sunafil/buscador?term=delivery&institucion=sunafil&topic_id=&contenido=&sort_by=none

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. (2020). *gob.pe/sunafil*. Obtenido de [gob.pe/sunafil](https://www.gob.pe/sunafil): <https://www.gob.pe/institucion/sunafil/noticias/219112-sunafil-pone-a-disposicion-de-ciudadanos-listado-de-empresas-sancionadas>

Tamara, O., & Carlos, M. (2017). *Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio*. Chile: Int. J. Morphol.

Tatiana, P. (2016). *Factores que inciden en el empleo informal en el departamento del Cusco, en el año 2014*. Cusco: Universidad Andina del Cusco.

Toyama Miyagusuku, J. (2005). *Instituciones del derecho laboral*. Lima: Gaceta Jurídica.

Vara Horna, A. A. (2010). *¿Cómo hacer una tesis en ciencias empresariales?* Lima: Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos de la Universidad de San Martín de Porres.

Velarde Chacón, S., & Mendoza Chávez, E. (2020). *Impacto de la flexibilización laboral sobre los Derechos Laborales de los trabajadores jóvenes: estudio de casos en la Municipalidad Distrital de Wánchaq, 2017 – 2019*. Cusco: Universidad Andina del Cusco.



Verástegui Tanta, O. (2017). *Minimización De Accidentes E Incidentes De Trabajo Mediante La Aplicación Del Sistema De Gestión De Seguridad Y Salud En El Trabajo En La Empresa Sirius Seguridad Privada S.R.L.* Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo.

Vidal Ruiz, M. (2019). *Análisis de la responsabilidad de los servicios de Delivery de comida por aplicativos móviles, en la ciudad de Lima Metropolitana, en el año 2019.* Lima: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.



ANEXOS:

Tabla 3: Matriz de Consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>PROBLEMA PRINCIPAL</p> <p>¿Cuál es la relación entre los niveles de informalidad laboral y desprotección ante riesgos laborales del trabajador Delivery en la ciudad del Cusco periodo 2020 - 2022?</p> <p>Problema específico 1</p> <p>¿Cuáles son las causas de la informalidad Laboral en trabajadores de servicios Delivery?</p> <p>Problema específico 2</p>	<p>OBJETIVO PRINCIPAL</p> <p>El objetivo de la investigación es determinar la relación existente entre el nivel de informalidad laboral y desprotección del trabajador delivery en la ciudad del cusco en el año 2022</p> <p>Objetivo específico 1</p> <p>✓ Establecer las consecuencias de la informalidad Laboral en trabajadores</p>	<p>HIPOTESIS PRINCIPAL</p> <p>Con la llegada de la pandemia se evidencia el crecimiento exponencial de los servicios delivery refiriéndonos así a la relación existente entre el crecimiento de la informalidad laboral y los riesgos en el trabajo que se han evidenciado a razón del elevado peligro que conlleva esta actividad.</p> <p>Hipótesis específica 1</p> <p>La falta de contratos de trabajo, la ausencia de mecanismos de seguridad, la necesidad de un seguro de salud, entre otros son las consecuencias más comunes y perjudiciales a las que se exponen los trabajadores delivery debido a la informalidad.</p> <p>Hipótesis específica 2</p>	<p>VARIABLE 1:</p> <p>“Informalidad Laboral de trabajadores que hacen servicio Delivery”.</p> <p>VARIABLE 2:</p> <p>“La desprotección ante riesgos de trabajo”</p>	<p>Formato de Investigación Cuantitativa</p> <p>Tipo de investigación: Investigación básica</p> <p>Nivel de investigación: Descriptivo</p> <p>Diseño de investigación: Diseños de investigación – acción</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Población: Trabajadores que realizan servicios delivery</p>



<p>¿Cuáles son los riesgos laborales que generan desprotección laboral, a los que se exponen los trabajadores Delivery?</p> <p>Problema específico 3</p> <p>¿Cuál es el contenido del ordenamiento laboral peruano en cuanto a la informalidad de los servicios Delivery?</p> <p>Problema específico 4</p> <p>¿Qué mecanismos se pueden proponer para afrontar la informalidad y desprotección de los trabajadores de servicio Delivery?</p>	<p>de servicios Delivery</p> <p>Objetivo específico 2</p> <p>✓ Indicar los riesgos laborales que generan desprotección laboral a los que se exponen los trabajadores Delivery</p> <p>Objetivo específico 3</p> <p>✓ Analizar el contenido del ordenamiento laboral peruano en cuanto a la informalidad de los servicios Delivery</p>	<p>Los elevados factores de riesgo a los que se ven expuestos: Accidentes, robos, hurtos y pérdida de los productos; puesto que al ser esta una actividad de alto riesgo conlleva una serie de consecuencias negativas para los trabajadores delivery</p> <p>Hipótesis específica 3</p> <p>La legislación peruana no contempla ninguna norma que ampare a los trabajadores antes mencionados asimismo las figuras de informalidad y desprotección ante riesgos laborales son una consecuencia de los vacíos legales existentes en la legislación peruana.</p>		<p>Muestra: El</p> <p>Método de muestreo utilizado es el Muestreo No Probabilístico Accidental</p> <p>Cuantitativo, 50 Trabajadores</p> <p>Descripción de los Instrumentos: Cuestionario – Preguntas destinadas a recoger, procesar y analizar información sobre hechos estudiados en poblaciones.</p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



Tabla 4: Guía de Preguntas aplicada a las Entrevistas

Unidad de estudio	TIPO DE INSTRUMENTO DE RECOJO DE INFORMACIÓN	Subcategoría de estudio	INDICADORES PARA ÍTEMS	PREGUNTAS PARA EL INSTRUMENTO
<p>50 trabajadores que realizan Servicios Delivery de diferentes empresas.</p>	<p>Cuestionario – Preguntas destinadas a recoger, procesar y analizar información sobre hechos estudiados en poblaciones.</p> <p>Cuestionario semiestructurado con preguntas cerradas y abiertas destinado a recoger información relevante sobre el trabajo que realizan los trabajadores delivery</p>	<p>Causas de la informalidad laboral en los servicios delivery</p> <p>La informalidad Laboral en el Perú</p> <p>Sujetos susceptibles a la informalidad laboral en el Servicio Delivery</p> <p>Factores que influyen informalidad laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Accidentes de trabajo • Cuáles son las causas de la informalidad laboral en el Perú • Responsabilidad en caso de accidente de trabajo • Trabajadores de acuerdo a rangos de edad • Trabajadores migrantes • Responsabilidad ante Riesgos de Trabajo • Porcentaje de informalidad laboral en la zona de estudio 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Usted cuenta con contrato de Trabajo? 2. ¿Qué entiende usted por servicios delivery? 3. ¿Cuáles son las causas de la informalidad laboral? 4. ¿Cuántos años tiene? 5. ¿Cuál es su nacionalidad? 6. ¿Qué labor cumple dentro de la empresa? 7. ¿Sufrió alguna vez un accidente durante el trabajo de delivery?



			<ul style="list-style-type: none">• La informalidad como factor principal de la desprotección laboral• Factores que determinan el crecimiento de la informalidad laboral• Trabajadores expuestos a la informalidad laboral	<ol style="list-style-type: none">8. ¿Sufrió Alguna vez un robo o hurto durante el trabajo como delivery?9. ¿En caso se pierda el pedido durante la entrega delivery sabe quién es responsable?10. ¿Cuántas horas al día trabaja como repartidor?11. ¿Se siente seguro en su ambiente de trabajo?12. ¿En caso de sufrir algún accidente de trabajo tiene los medios para cubrir sus gastos médicos?13. ¿Cree que la empresa debería apoyarlo en caso de accidentes?14. ¿Fue presionado alguna vez para
--	--	--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



				<p>cumplir con una entrega?</p> <p>15. ¿El empleador le proporciono sus herramientas de trabajo como el vehículo?</p> <p>16. ¿Su empleador le brindo mecanismos de seguridad como lo es un casco?</p>
--	--	--	--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



	DE RECOJO DE INFORMACIÓN	de estudio	ÍTEMS	INSTRUMENTO
10 empleadores que utilizan Servicios Delivery.	<p>Cuestionario – Preguntas destinadas a recoger, procesar y analizar información sobre hechos estudiados en poblaciones.</p> <p>Cuestionario semiestructurado con preguntas cerradas y abiertas destinado a recoger información relevante sobre el trabajo que realizan los trabajadores delivery</p>	<p>Causas de la informalidad laboral en los servicios delivery</p> <p>La informalidad Laboral en el Perú</p> <p>Sujetos susceptibles a la informalidad laboral en el Servicio Delivery</p> <p>Factores que influyen informalidad laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Accidentes de trabajo • Cuáles son las causas de la informalidad laboral en el Perú • Responsabilidad en caso de accidente de trabajo • Trabajadores de acuerdo a rangos de edad • Trabajadores migrantes • Responsabilidad ante Riesgos de Trabajo • Porcentaje de informalidad laboral en la zona de estudio • La informalidad como factor principal de la desprotección laboral • Factores que determinan el 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Implementó o desea implementar servicios delivery? 2. ¿Mantendrá el uso de servicios delivery una vez culminada la crisis por Covid-19? 3. ¿Qué razones tiene para mantener dicho servicio? 4. ¿Qué tipo de servicio delivery brinda su establecimiento? 5. ¿Alguno de sus trabajadores delivery ha sufrido algún accidente? 6. ¿Le brinda algún mecanismo de seguridad a los trabajadores Delivery? 7. ¿Alguna vez se ha perdido algún



			<p>crecimiento de la informalidad laboral</p> <ul style="list-style-type: none">• Trabajadores expuestos a la informalidad laboral	<p>producto durante la entrega?</p> <p>8. ¿Como afronto la problemática de los trabajadores Delivery?</p> <p>9. ¿Algún trabajador delivery fue víctima de Robo o hurto u otra eventualidad?</p> <p>10. ¿Existen sanciones si no se cumple con la entrega en el límite de tiempo para la entrega de los pedidos?</p> <p>11. ¿Los trabajadores cuentan con un contrato de trabajo que especifique sus funciones delivery?</p> <p>12. ¿Qué Beneficios que reciben los trabajadores delivery con los que trabaja?</p>
--	--	--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



Unidad de Estudio	Tipo de Instrumento de recojo de Información	Subcategoría de Estudio	Indicadores para Ítems	Preguntas para el Instrumento
05 abogados Especialistas en materia Laboral del sector público	Entrevista – Preguntas destinadas a recoger, procesar y analizar información sobre hechos estudiados en poblaciones.	Derecho al trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Principales entes reguladores - Fuentes del derecho del trabajo 	¿En base al Derecho al Trabajo se han realizado proyectos de ley que buscan combatir la informalidad laboral en los servicios delivery?
		Servicio delivery como forma de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Servicios delivery en el Perú - Tipos de servicio delivery 	¿Considera que el crecimiento exponencial de los servicios delivery en el Perú corresponde a una problemática que deba ser atendida?
		Informalidad Laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Causas de la Informalidad laboral - Informalidad Laboral en laboral en el Perú - Crecimiento exponencial de la informalidad laboral en los servicios delivery 	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Qué estrategias están implementando para poder afrontar la informalidad laboral? - ¿Cuál es su postura acerca de la informalidad laboral en los servicios delivery considerando que es



				una forma de trabajo que se ha venido incrementando en los últimos 2 años?
		Formalidad Laboral	<ul style="list-style-type: none">- Requisitos para configuración de una relación laboral formal- Contratos de Trabajo- Formas de Contratación de personal delivery	<ul style="list-style-type: none">- ¿El MTPE está considerando alguna estrategia para poder formalizar a los trabajadores Delivery?- ¿Qué formas de contratos cree usted que pueda optar un trabajador Delivery?
		Legislación laboral de los derechos de trabajadores delivery	<ul style="list-style-type: none">- Reconocimiento normativo del trabajo delivery en el panorama nacional	¿Tuvo conocimiento de los proyectos de ley que tenían como finalidad regular el trabajo en servicios delivery?
		La SUNAFIL y su relación con los trabajadores delivery	<ul style="list-style-type: none">- Rol de SUNAFIL frente a la informalidad laboral en los servicios delivery	¿Tiene conocimiento si la SUNAFIL ha realizado estrategias para la formalización laboral en este sector?



FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
(ENTREVISTAS)

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

- **Título de investigación:** Informalidad Laboral de trabajadores que realizan servicios delivery y la Desprotección ante riesgos de trabajo en la ciudad del Cusco entre periodo 2020 - 2022
- **Nombres y Apellidos de los investigadores:** Ruben Centeno Achahuanco y Nataly Johana Peralta Tapia
- **Nombres y Apellidos del Experto:** Dr. Álvaro Javier Vega Villasante
- **Línea de Investigación:** Estado Constitucional – Derechos humanos y Derechos fundamentales
- **Tipo de Instrumento de investigación:** Entrevista

CRITERIOS	1	2	3	4	5
1= Deficiente, 2 = Regular, 3= Bueno, 4 = Muy bueno; 5 = Excelente					
ADECUACIÓN (adecuadamente formulada las preguntas para los destinatarios que vamos a encuestar/entrevistar)					
1. Las preguntas se comprenden con facilidad (claras, precisas y no ambiguas).					X
2. El instrumento tiene una organización lógica y secuencial.					X
3. Las preguntas del instrumento están planteadas acorde al nivel de información y lenguaje del encuestado o entrevistado.				X	
PERTINENCIA (contribuye a recoger información relevante para la investigación)					
4. Brinda información pertinente para lograr el OBJETIVO GENERAL de la investigación: "Determinar la relación entre el nivel de informalidad laboral y desprotección del trabajador Delivery en la ciudad del Cusco periodo 2020-2022".					X
5. El instrumento permite recoger información relevante sobre las variables o categorías de investigación.				X	

- **Opinión, sugerencias sobre el instrumento para su consiguiente aplicación:**
Ninguna
- **Luego de revisado el instrumento: Proceda a su aplicación. (X) Debe corregirse. ()**


 GOBIERNO REGIONAL CUSCO
 GERENCIA REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

 Álvaro Javier Vega Villasante
 GERENTE REGIONAL



FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

(CUESTIONARIO)

- **Título de investigación:** Informalidad Laboral de trabajadores que realizan servicios delivery y la Desprotección ante riesgos de trabajo en la ciudad del Cusco entre periodo 2020 - 2022
- **Nombres y Apellidos de los investigadores:** Ruben Centeno Achahuanco y Nataly Johana Peralta Tapia
- **Nombres y Apellidos del Experto:** MGT.Gorki Achahuanco Fuentes
- **Línea de Investigación:** Estado Constitucional – Derechos humanos y Derechos fundamentales
- **Tipo de Instrumento de investigación:** Cuestionario

CRITERIOS	1	2	3	4	5
1= Deficiente, 2 = Regular, 3= Bueno, 4 = Muy bueno; 5 = Excelente					
ADECUACIÓN (adecuadamente formulada las preguntas para los destinatarios que vamos a encuestar/entrevistar)					
1. Las preguntas se comprenden con facilidad (claras, precisas y no ambiguas).					X
2. El instrumento tiene una organización lógica y secuencial.					X
3. Las preguntas del instrumento están planteadas acorde al nivel de información y lenguaje del encuestado o entrevistado.				X	
PERTINENCIA (contribuye a recoger información relevante para la investigación)					
4. Brinda información pertinente para lograr el OBJETIVO GENERAL de la investigación: “Determinar la relación entre el nivel de informalidad laboral y desprotección del trabajador Delivery en la ciudad del Cusco periodo 2020-2022”.					X
5. El instrumento permite recoger información relevante sobre las variables o categorías de investigación.				X	

- **Opinión, sugerencias sobre el instrumento para su consiguiente aplicación:** Tus preguntas o ítems tienen que estar vinculado a tus indicadores y colocarlos para que no se vean tan desordenados.
 - **Luego de revisado el instrumento:** **Procede a su aplicación.** (X) **Debe corregirse.** ()


MGT. GORKI ACHAHUANCO FUENTES
ABOGADO
INSC. ICAC. 1354



CUESTIONARIO A LOS TRABAJADORES DEL SERVICIO DELIVERY

Cuestionario para Trabajadores N°49

DATOS DEL ENTREVISTADO:
 Nombre: Mario (32 años) - *no da nombre completo*
 DNI: *No da dato*
 Trabajo:

N°	PREGUNTAS	SI	NO	
01	¿Usted cuenta con contrato de Trabajo?		<input checked="" type="checkbox"/>	¿Cuánto es su remuneración mensual? <i>2200 quetzales</i>
02	¿Sufrió alguna vez un accidente durante el trabajo de delivery?		<input checked="" type="checkbox"/>	¿Qué tipo de accidente? _____
03	¿Sufrió alguna vez un robo o hurto durante el trabajo como delivery?		<input checked="" type="checkbox"/>	¿Robo o Hurto? _____
04	¿En caso se pierda el pedido durante la entrega delivery, quién resultaría es responsable?			¿Quién cree que debe responsabilizarse? <i>Empresa</i>
05	¿Se siente seguro en su ambiente de trabajo?		<input checked="" type="checkbox"/>	¿Siente que cuenta con un trabajo estable? <i>NO</i>
06	¿La empresa le brinda algún seguro de salud?		<input checked="" type="checkbox"/>	¿En caso de sufrir algún accidente de trabajo cuenta con los medios para cubrir sus gastos médicos? <i>NO</i>
07	¿Cree que la empresa debería apoyarlo económicamente en caso de accidentes?	<input checked="" type="checkbox"/>		¿Le brindaron apoyo económico en caso de accidentes o eventualidades? <i>NO</i>
08	¿Fue presionado alguna vez para cumplir con el tiempo entrega?	<input checked="" type="checkbox"/>		¿Es presionado a menudo? <i>SI</i>
09	¿El empleador le proporciona sus herramientas de trabajo como el vehículo?		<input checked="" type="checkbox"/>	¿Qué tipo de vehículo usa? <i>Bici</i>
10	¿Su empleador le brinda mecanismos de seguridad como lo es un casco, mochila, etc.?		<input checked="" type="checkbox"/>	¿Cree que la empresa debería proporcionarle estos equipos? <i>SI</i>
11	¿Trabaja más de 8 h por día?	<input checked="" type="checkbox"/>		¿Cuenta con horario de trabajo estable? <i>NO</i>



**CUESTIONARIO A EMPLEADORES DE EMPRESAS QUE CUENTAN CON
SERVICIO DELIVERY**

Cuestionario para Empleadores

Nº	PREGUNTAS		
01	¿Implementó o desea implementar servicios delivery? <i>cuenta con delivery</i>	SI	NO
02	¿Mantendrá el uso de servicios delivery una vez culminada la crisis por Covid-19? <i>Si, genera mas trabajo</i>	¿Qué razones tiene para mantener dicho servicio? <i>Tiene mas utilidad, expande mercado</i>	
03	¿Qué tipo de servicio delivery brinda su establecimiento?	PROPIO (DE LA MISMA EMPRESA) ✓	A TRAVES DE UN TERCERO (RAPPI O GLOBO,ETC)
04	¿Alguno de sus trabajadores delivery ha sufrido algún accidente? ¿Le brinda algún mecanismo de seguridad?	SI <i>Fue choque leve No le brindo M.S</i>	NO
05	¿Alguna vez se ha perdido algún producto durante la entrega? <i>No</i>	¿Como afronto la problemática? <i>—</i>	
06	¿Algún trabajador delivery fue víctima de Robo o hurto u otra eventualidad? <i>Si</i>	¿Como afronto la problemática? <i>La empresa se hizo cargo</i>	
07	¿Existen sanciones si no se cumple con la entrega en el límite de tiempo para la entrega de los pedidos? <i>Si</i>	Si el delivery no llega a Tiempo se le da una sanción (descuento)	
08	¿Los trabajadores cuentan con un contrato de trabajo que especifique sus funciones delivery? <i>No</i>	Cuentan unicamente con un contrato verbal	
09	¿Con que beneficios cuentan sus trabajadores delivery? <i>—</i>	No cuentan con beneficios - solo remuneración	



**GUIA DE ENTREVISTA A LOS ABOGADOS LABORALISTAS DE LA GERENCIA
REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO**



Universidad
Andina
del Cusco

Cuestionario semiestructurado

**FUNCIONARIOS DE LA GERENCIA REGIONAL DE TRABAJO Y
PROMOCION DEL EMPLEO DEL CUSCO**

Cargo del/ de la Entrevistado (a): ...Evelin... Claudia Pacheco Gallegos.....

Lugar de Trabajo: ...Responsable Centro Integrado Formaliza Perú - Cusco..... Fecha: 06/12/2022

OBJETIVO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

Determinar la relación entre el nivel de informalidad laboral y desprotección del trabajador delivery en la ciudad del cusco en tiempos de la COVID-19 periodo 2020-2022.

OBJETIVO DEL INSTRUMENTO:

Analizar la postura de los funcionarios públicos encargados de tratar los temas de informalidad laboral en la región del Cusco.

INDICACIONES:

El presente Cuestionario Semi Estructurado es una herramienta de recojo de información que permitirá interpretar/analizar dicha información y los resultados, orientado al objetivo de investigación "Informalidad Laboral De Trabajadores que realizan Servicios Delivery y la Desprotección ante riesgos de Trabajo en la Ciudad del Cusco, entre Periodo 2020 - 2022.", motivo por el cual solicito se sirva brindarme la información veraz acorde a la realidad, respetaré la confidencialidad de su identidad.

A continuación, planteamos algunas preguntas que motivarán el diálogo en la presente entrevista:



Universidad
Andina
del Cusco

- ¿Qué estrategias están implementando para poder afrontar la informalidad laboral?

La GRTPE-Cusco impulsa ferias sociolaborales y diferentes programas a través de sus diferentes dependencias para disminuir la informalidad laboral.

- ¿Considera que el crecimiento exponencial de los servicios delivery en el Perú corresponde a una problemática que deba ser atendida?

No, considero que el servicio delivery surge a consecuencia de una necesidad que se hizo latente durante la pandemia.

- ¿Cuál es su postura acerca de la informalidad laboral en los servicios delivery considerando que es una forma de trabajo que se ha venido incrementando en los últimos 2 años?

Como la mayoría de actividades nuevas por lo general surge de forma informal, por lo que considero que es ahí donde la SUNAFIL como ente inspector debe realizar las acciones correspondientes verificando la naturaleza de dicha actividad y de ser el caso iniciar el procedimiento conforme a ley. Por nuestra parte la GRTE-Cusco viene ejecutando diversos programas para disminuir la informalidad en todos los sectores.

- ¿El MTPE está considerando alguna estrategia para poder formalizar a los trabajadores Delivery?

Sí, Centro Integrado Formaliza Perú.

- ¿Qué formas de contratos cree usted que pueda optar un trabajador Delivery?
 - Contrato part time.
 - Contrato para servicio específico.

- ¿En base al Derecho al Trabajo se han realizado proyectos de ley que buscan combatir la informalidad laboral en los servicios delivery?

Sí, en el año 2020 se planteó otorgar beneficios laborales y seguro de vida y contra accidentes a los trabajadores de ese ámbito.

- ¿Tuvo conocimiento de los proyectos de ley que tenían como finalidad regular el trabajo en servicios delivery?

Sí, el proyecto de ley 7567.

- ¿Tiene conocimiento si la SUNAFIL ha realizado estrategias para la formalización laboral en este sector?

No.



**INFORME DEL PORTAL DE TRANSPARENCIA DE LA SUPERINTENDENCIA
NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL – SUNAFIL (ANÁLISIS DOCUMENTAL)**



PERÚ

Superintendencia
Nacional de
Fiscalización Laboral

Dirección de Inteligencia
Inspectiva



Firmado digitalmente por:
UGARTE MARCOS Antonia FAU
20555195444 soft
Motivo: Por encargo
Fecha: 08/02/2023 11:14:08-0500

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo”

INFORME N.º 79 - 2023-SUNAFIL/DINI

A : **GERSON VLADIMIR CANTERAC DE LOS SANTOS**
Coordinador del Equipo Funcional de Integridad Institucional

Asunto : Solicitud de acceso a información pública con hoja de ruta 16929-2023

Referencia : Memorándum-361-2023-SUNAFIL/GG/EFII

Fecha : Jesús María, 7 de febrero 2023

I. ANTECEDENTES

Mediante el documento de la referencia nos trasladó la solicitud presentada por la ciudadana Nataly Johana Peralta Tapia, quien, bajo los alcances de la Ley N.º 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, solicitó:

(...) INFORMACION: - ACERCA DE LAS MEDIDAS ADOPTADAS PARA PREVENIR LA INFORMALIDAD LABORAL EN EL SECTOR DELIVERY EN CUSCO. - LAS ACTIVIDADES DE FISCALIZACION REALIZADAS EN EL SECTOR DE SERVICIO DELIVERY DE CUSCO. (SIC).

Sobre el particular, la Dirección de Inteligencia Inspectiva, en el marco de sus funciones y competencias previstas en los artículos 33 y 34 del Decreto Supremo N.º 010-2022-TR que aprueba la Sección Primera del Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL, como un órgano de línea con autoridad técnico normativa es responsable de establecer los procedimientos en el marco de sus competencias; así como, recopilar, analizar y sistematizar información del Sistema Informático de Inspección de Trabajo (SIIT)¹ que permita realizar estudios e investigaciones especializadas para la mejora continua del Sistema de Inspección del Trabajo.

II. BASE LEGAL

- Constitución Política del Perú
- Ley N.º 28806, Ley General de Inspección del Trabajo
- Ley N.º 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública (LTAIP)
- Decreto Supremo N.º 021-2019-JUS, Texto Único Ordenado de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública (TUO de la LTAIP)
- Decreto Supremo N.º 072-2003-PCM, Reglamento de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública
- Decreto Supremo N.º 004-2019-JUS, Texto Único Ordenado de la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General (TUO de la LPAG)
- D. S. N.º 019-2006-TR, Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo
- Decreto Supremo N.º 010-2022-TR, que aprueba la Sección Primera del Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL

¹ El Sistema Informático de Inspección de Trabajo es el conjunto de aplicaciones para el registro de datos sobre el SIT, y que permiten gestionar la información y documentos generados durante los procesos inspectivos, como, por ejemplo, las órdenes de inspección, las actas de infracción, las resoluciones de multa, entre otros.





PERÚ

Superintendencia
Nacional de
Fiscalización Laboral

Dirección de Inteligencia
Inspectiva

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo”

- Resolución de Superintendencia N.° 284-2022-TR, que aprueba la Sección Segunda del Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL
- Resolución de Gerencia General N.° 056-2019-SUNAFIL-GG, que aprueba la Directiva N.° 002-2019-SUNAFIL/GG, Normas para la atención de las solicitudes de acceso a la información pública en la SUNAFIL

III. ANÁLISIS

- 3.1. El derecho fundamental contemplado en el numeral 5 del artículo 2 de la Constitución Política del Perú, establece que las personas tienen la posibilidad de solicitar y recibir información de cualquier entidad pública, sin expresión de causa, según la norma de la materia, se refiere a todo tipo de dato o informe que constituya parte del acervo con el que cuenta el Estado, que haya sido elaborado, creado o sistematizado por este; o que, por alguna circunstancia habilitante se encuentre en sus manos o en las de entidades particulares que ejercen funciones públicas.
- 3.2. Al respecto, el artículo 10 del Texto Único Ordenado de la Ley N.° 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública (LTAIP), aprobado por Decreto Supremo N.° 021-2019-JUS (TUO de la LTAIP, en adelante), señala que información pública es aquella que se refiere a la contenida en documentos escritos, fotografías, grabaciones, soporte magnético o digital, o en cualquier otro formato, siempre que haya sido creada u obtenida por ella o que se encuentre en su posesión o bajo su control; así como, cualquier tipo de documentación financiada por el presupuesto público, que sirva de base a una decisión de naturaleza administrativa, y las actas de reuniones oficiales.
- 3.3. No obstante, la Constitución Política prevé en el referido articulado, que el derecho de acceso a la información pública, posee límites como la intimidad personal, la seguridad nacional y aquellas otras establecidas por ley. En esa línea, los artículos 15, 16 y 17 del TUO de la LTAIP establecen de modo específico, determinadas excepciones al ejercicio de este derecho, ya sea considerada como secreta, reservada o confidencial; respecto de las cuales, el artículo 18 del TUO de la LTAIP señala que los funcionarios públicos que tengan en su poder la información contenida en dichos artículos, tienen la obligación de que ella no sea divulgada, siendo responsables si esto ocurre.
- 3.4. En referencia a dichos límites y a la responsabilidad atribuible a los funcionarios que tengan en su poder dicha información excepcional, así como a la obligación de que esta no sea divulgada; es preciso revisar y analizar que la atención de lo solicitado, se encuentre en el marco de la normativa sobre la materia, sin que por ello se vulnere el derecho de los ciudadanos de acceder a la información de carácter público; por lo que, es necesario conocer primero si la información requerida es de carácter público y si no se encuentra inmersa en alguna de las excepciones al ejercicio de este derecho, establecidas expresamente por la LTAIP.

De la información requerida

- 3.5. Conforme se ha descrito anteriormente, se solicitó a la DINI informar acerca de:





PERÚ

Superintendencia
Nacional de
Fiscalización Laboral

Dirección de Inteligencia
Inspectiva

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo”

(i) las medidas adoptadas para prevenir la informalidad laboral en el sector delivery en Cusco; así como,
(ii) las **actividades de fiscalización realizadas** en el sector de servicio delivery de Cusco.

3.6. Sobre el particular, en el marco de las facultades y competencias de la DINI, se precisa que, **no contamos con la información requerida en el punto (i)**, esto es, no contamos con información sobre las medidas adoptadas para prevenir la informalidad laboral en el sector delivery.

3.7. A lo requerido en el **punto (ii)**, corresponde informar que, de acuerdo con los registros del SIIT, actualizado al 07-02-2023, **durante el 2022 se cerraron 343 órdenes de inspección**, respecto de sujetos inspeccionados con actividades económicas principales y secundarias, relacionadas con el reparto de paquetes, mensajería y cartas, courier; reparto de comida a domicilio; reparto de productos de belleza y repartos de encomiendas.

IV. CONCLUSIÓN

De la verificación de lo solicitado y dentro del plazo establecido, en el marco de las facultades y competencias de la DINI, se cumple con atender el pedido alcanzado por su despacho mediante Memorandum-361-2023-SUNAFIL/GG/EFIL, conforme a lo señalado en el numeral 3.5.-3.7.

V. RECOMENDACIÓN

Se recomienda considerar la información brindada mediante el presente, para la atención de lo solicitado por la citada ciudadana.

Atentamente,

Documento firmado digitalmente
Por JOSÉ MANUEL RODRÍGUEZ HAYA
DIRECCIÓN DE INTELIGENCIA INSPECTIVA

DINI/IMRH/aum
HR.16929-2023