



DANIEL OSEDA YUCRA

Decenio de la Igualdad de Oportunidades para las Mujeres y Hombres  
Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia



**PROYECTO DE LEY QUE GARANTIZA  
CONDICIONES MÍNIMAS LABORALES  
PARA LOS TRABAJADORES QUE  
PRESTAN SERVICIOS DE REPARTO O  
MOVILIDAD MEDIANTE PLATAFORMA  
DIGITAL**

El congresista de la República, **DANIEL OSEDA YUCRA**, integrante del grupo parlamentario Frente Popular Agrícola FIA del Perú, FREPAP, ejerciendo el derecho de iniciativa legislativa reconocido en el artículo 107 de la Constitución Política del Perú y, en concordancia con los artículos 22 inciso c), 67, 75 y 76 del Reglamento del Reglamento del Congreso de la República, presenta el siguiente proyecto de ley.

**FÓRMULA LEGAL**

**LEY QUE GARANTIZA CONDICIONES MÍNIMAS LABORALES PARA LOS  
TRABAJADORES QUE PRESTAN SERVICIOS DE REPARTO O MOVILIDAD  
MEDIANTE PLATAFORMA DIGITAL**

**Artículo 1. Objeto de la ley**

El objeto de la presente ley es reconocer condiciones mínimas laborales para los trabajadores que cumplen servicios de reparto o movilidad retribuidos económicamente a través de personas jurídicas que gestionen el respectivo servicio mediante plataforma digital.

**Artículo 2. Finalidad de la ley**

La presente ley tiene por finalidad establecer que los trabajadores que cumplen el servicio descrito en el artículo 1 tienen una relación laboral de dependencia y cumplen su labor de modo personalizado con particularidades de horario y retribución económica.

**Artículo 3. Obligación del empleador**

Las personas jurídicas a las que se refiere el artículo 1 de la presente ley, deben contar con registro nacional de su existencia y legalidad, así como el respectivo personal, cuya identificación permite responder directamente ante el incumplimiento de la normativa vigente.

#### Artículo 4. Derechos mínimos

Los trabajadores que cumplan cualquiera de los servicios descritos en el artículo 1 de la presente ley tienen derecho a exigir a su respectivo empleador lo siguiente:

- Un seguro de atención de salud a cargo del empleador.
- El porcentaje que corresponde al trabajador por el servicio que paga el usuario no puede ser menor al 90%.
- Un pago anual de una (1) unidad impositiva tributaria (UIT) por concepto de gastos de mantenimiento, revisiones técnicas, equipamiento personal, pago de contratos de seguros de accidentes y/o similares. El pago se hace de modo proporcional cada tres (3) meses. Si el vínculo contractual culmina antes del período citado, corresponde el respectivo pago proporcional.
- El pago de utilidades anual, de acuerdo a la ley nacional vigente.

#### Artículo 5. Incumplimiento de la ley

El incumplimiento de la presente ley se considera falta grave, correspondiendo una multa y el respectivo resarcimiento al trabajador. La Autoridad de Trabajo define la competencia administrativa, el procedimiento, los mecanismos de control y el régimen de sanciones.

### DISPOSICIÓN TRANSITORIA FINAL

ÚNICA. El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo reglamenta la presente ley en un plazo máximo de treinta (30) días.

Lima, abril de 2021.



Firmado digitalmente por:  
OSEDA YUCRA DANIEL FIR  
43762724 hard  
Motivo: Soy el autor del  
documento  
Fecha: 20/04/2021 17:42:38-0500

DANIEL OSEDA YUCRA  
Congresista de la República



Firmado digitalmente por:  
NUÑEZ MARREROS JESUS DEL  
CARMEN FIR 16694109 hard  
Motivo: Doy V° B°  
Fecha: 20/04/2021 20:26:13-0500



Firmado digitalmente por:  
BENITES AGURTO ALFREDO  
FIR 42930319 hard  
Motivo: Soy el autor del  
documento  
Fecha: 20/04/2021 20:34:01-0500



Firmado digitalmente por:  
RETAMOZO LEZAMA MARIA  
CRISTINA FIR 41854380 hard  
Motivo: Soy el autor del  
documento  
Fecha: 20/04/2021 17:18:04-0500



Firmado digitalmente por:  
RAYME MARIN Alcides FAU  
20161749128 soft  
Motivo: Soy el autor del  
documento  
Fecha: 20/04/2021 21:04:27-0500



Firmado digitalmente por:  
GUTARRA RAMOS Robledo Noe  
FAU 20161749128 soft  
Motivo: Soy el autor del  
documento  
Fecha: 20/04/2021 20:53:48-0500



Firmado digitalmente por:  
MACHACA MAMANI RAUL FIR  
00484244 hard  
Motivo: Soy el autor del  
documento  
Fecha: 20/04/2021 21:14:12-0500



Firmado digitalmente por:  
RUBIO GARIZA Richard FAU  
20161749128 soft  
Motivo: Soy el autor del  
documento  
Fecha: 20/04/2021 23:34:24-0500

## EXPOSICIÓN DE MOTIVOS



Firmado digitalmente por:  
HUAMAN CHAMPI Juan De  
Dios FAU 20161749128 soft  
Motivo: Soy el autor del  
documento  
Fecha: 21/04/2021 14:59:03-0500

La presente iniciativa legislativa se promueve ante la evidente crecida del mercado del “delivery” o “entrega” a domicilio que se realiza, utilizando las plataformas digitales. En el Perú se inició este sistema con los aplicativos Uber y Glovo en diciembre del 2017. En la actualidad, en medio de la crisis sanitaria por la pandemia



**CONGRESO DE LA REPÚBLICA**

Lima, 29 de ABRIL del 2021.....

Según la consulta realizada, de conformidad con el Artículo 77° del Reglamento del Congreso de la República: pase la Proposición N° 7567 para su estudio y dictamen, a la(s) Comisión(es) de TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.....

.....

.....

.....



.....  
YON JAVIER PÉREZ PAREDES  
Oficial Mayor  
CONGRESO DE LA REPÚBLICA

de la COVID 19, este servicio continúa expandiéndose cada vez más y con nuevas personas jurídicas.

Ante estos hechos, existen evidentes indicios de laboralidad aplicables a las personas jurídicas que prestan servicios a través de las plataformas digitales, sistema que ha implantado una nueva forma de vida de la población, generándose, con ello, la inserción de la tecnología y la dependencia por estas plataformas virtuales; modificándose así el esquema tradicional de las relaciones jurídico-laborales.

Según señala el profesor Adrián Todolí, en la revista de Treball, *Economia I Societat* N 92 – enero 2019, la economía colaborativa utilizando las plataformas digitales es la nueva forma de organizar el trabajo, siendo este un término usado por aquellas empresas que mediante su plataforma virtual intermedian en la oferta y demanda de bienes o de prestación de servicios por medio de las plataformas virtuales. Asimismo, señala que el modelo económico de plataformas digitales cuenta con tres elementos; i) por una parte, los «solicitantes», que son empresas o particulares que requieren que se realice en su beneficio una prestación de un servicio; ii) los trabajadores que prestan los servicios; iii) y, en tercer lugar, las plataformas virtuales que se encargan de utilizar las tecnologías de la información para unir oferta y demanda y que perciben un porcentaje por cada prestación de servicios realizada. Este modelo de negocio puede utilizarse para prácticamente cualquier tipo de servicio, especializado o no especializado<sup>1</sup>.

Es tal escenario, el Estado peruano es el responsable de regular las relaciones laborales provenientes de las empresas, con el fin de que no se limite indebidamente el acceso y goce a los derechos fundamentales por parte de los trabajadores pertenecientes a las empresas que tienen este modelo a través de las

---

<sup>1</sup> En: [http://www.ces.gva.es/sites/default/files/2019-09/art9\\_0.pdf](http://www.ces.gva.es/sites/default/files/2019-09/art9_0.pdf)

plataformas virtuales (app, páginas web, etc.), como son Pedidos ya, Rappi, Glovo, Uber, entre otros.

Para nadie es ajeno que esta nueva modalidad de servicio, así como genera ingresos inmediatos para los trabajadores, también es una expresión de la precariedad laboral, que muchas veces no es atendida por el Estado de modo deseable. La realidad es que tenemos empresas que lucran o se benefician económicamente a costa del trabajo que desempeñan las personas que directamente prestan el servicio. Ello, por cuanto un porcentaje de lo que se cobra a los usuarios es retenido por la empresa, mientras que los trabajadores no tienen ningún tipo de garantía o compromiso por parte de la empresa.

Es así que, ante la coyuntura actual, creemos que el presente proyecto de ley será el inicio de una reforma razonable de la estructura típica de las relaciones laborales, siendo necesario que el derecho del trabajo evolucione para así hacer frente a estos nuevos sistemas de economía, estableciéndose un respaldo normativo para no dejar desprotegidos a aquellos trabajadores que tienen una relación laboral de dependencia y cumplen su labor de modo personalizado, solo que con particularidades de horario y retribución económica. Esto, no sólo nos pone un paso adelante para afrontar los cambios que trae consigo el nuevo sistema de las plataformas virtuales, sino que contribuye con las garantías laborales universales que promueve la Organización Internacional del Trabajo OIT.

Al respecto es oportuno recordar que, a travépes del medio de comunicación La Nación, Silvia Stang señaló que la OIT, en su sede central de Ginebra-Suiza, recomendó establecer garantías de protección social, de ingresos mínimos y de mayor "soberanía" sobre el tiempo para todas las personas que trabajan, incluyendo el empleo en las llamadas economías de plataforma, como los servicios de transporte y delivery, y advirtió que las tareas en ese ámbito podrían recrear



"prácticas laborales que se remontan al siglo XIX y futuras generaciones de "jornaleros digitales".<sup>2</sup>

En tal sentido, es evidente que a la OIT le interesa que los estados establezcan garantías laborales universales, es decir, un respaldo normativo, independientemente del tipo de vínculo laboral que existiera entre las personas jurídicas y los trabajadores que prestan este servicio a través de las plataformas virtuales.

El profesor Adrián Todolí, señala que la característica común de todas estas empresas es que, aquellos que prestan el servicio (la mano de obra) no son contratados como trabajadores de la empresa (como lo haría una empresa tradicional), sino como trabajadores autónomos que no tienen derechos laborales. De esta forma, la empresa consigue prestar el servicio de forma mucho más barata (sin afrontar costes como las vacaciones retribuidas, el salario mínimo, la cotización al Régimen General de la Seguridad Social, etc.).<sup>3</sup> Pero, como repetimos, no solo no se asumen costes, sino que, además, la empresa obtiene utilidades de la actividad que desempeñan los trabajadores. Esta situación, evidentemente, requiere una reflexión mayor, pues es claro que los trabajadores no son autónomos y menos emprendedores; lo que existe es una necesidad real de trabajo e ingresos, que es aprovechada por una empresa para lucrar. En este sentido, no es posible que el Estado no atienda este sector y establezca una regulación adecuada que sea acorde con el Estado de derecho que reconoce la Constitución.

En la tesis de investigación "El sistema Uber y su Impacto en las relaciones labores" de la Pontificia Universidad Católica del Perú, se puntualiza que el sistema planteado por Uber es uno de naturaleza laboral, pues sus conductores laboran

---

<sup>2</sup>En: <https://www.lanacion.com.ar/economia/empleos/la-oit-llamo-regular-trabajo-economias-plataforma-nid2213560/>

<sup>3</sup> En: [http://www.ces.gva.es/sites/default/files/2019-09/art9\\_0.pdf](http://www.ces.gva.es/sites/default/files/2019-09/art9_0.pdf)

para este por cuenta ajena y de manera personalísima, pues Uber no les permite a los conductores ceder su cuenta de la aplicación para que otra persona preste servicios de taxi en lugar de ellos (prestación personal de servicios). Además, señala que Uber cumple con el elemento remuneración, pues no solo remunera a los conductores por el servicio prestado, sino que les ofrece beneficios cuando cumplen con determinadas condiciones que previamente les impone, remunerándolos con mejores porcentajes de pago a aquellos quienes tengan una mayor tasa de aceptación, lo cual incentiva a los conductores a estar activos. Finalmente, se cumple con el elemento de subordinación, porque el control ejercido por Uber se acerca a las reglas y modelos de atención durante la prestación del servicio de taxi, por medio de las evaluaciones en forma de notas y de las quejas hechas por los usuarios<sup>4</sup>.

Sobre el particular, cabe señalar que en la actualidad existe jurisprudencia de tribunales de Justicia de países como Gran Bretaña, España, entre otros, que han determinado la existencia de una relación laboral entre las empresas de plataformas virtuales y sus trabajadores, lo cual muestra que no es desatinado ni falta de fundamentos jurídicos sustentar la existencia de una relación laboral entre los conductores y las plataformas virtuales (APPS), existiendo, por tanto, iniciativas legislativas como antecedentes que se dirigen a regular esta relación de economía colaborativa como una relación laboral.

El profesor Adrián Todolí hace comentarios a la sentencia que declara la laboralidad de los conductores de Uber en Gran Bretaña, y señala primero que los argumentos se basan en indicios “clásicos” de laboralidad y, en segundo lugar, en indicios “nuevos” de laboralidad, que están surgiendo, derivados de las nuevas formas de actuar en el mercado (prestación de servicios a través de plataformas virtuales o también llamada economía colaborativa). Sobre estos indicios nuevos señala, en

---

<sup>4</sup>En: [http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/15399/MERCADO\\_GONZALES\\_CARLO\\_MAGNO.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/15399/MERCADO_GONZALES_CARLO_MAGNO.pdf?sequence=1&isAllowed=y)



primer lugar, que los conductores se encuentran bajo una marca ajena, además que la plataforma controla la información clave para el desarrollo del negocio, también que la empresa se reserva el poder de modificar unilateralmente los términos del contrato y, por último, la imposibilidad que tienen estos trabajadores de crecimiento<sup>5</sup> Asimismo, tenemos la Sentencia del Juzgado Social N 24 de Barcelona, que determinó que 748 repartidores de “Deliveroo” operaban como falsos autónomos, fallando así en la mayor denuncia hasta el momento contra el modelo laboral de los ‘riders’, interpuesta de oficio por la Inspección de Trabajo. Según la sentencia, la relación mantenida por los ‘riders’ y la empresa es de carácter laboral. La demanda se presentó en 2018 y refuerza el mismo criterio que fijó el Tribunal Supremo en un caso entre un mensajero y la plataforma Glovo.<sup>6</sup>

Como es evidente, en las plataformas virtuales que prestan servicios en el Perú, como son Pedidos Ya, Rappi, Glovo, entre otros, se ha identificado elementos que acreditan una relación laboral de dependencia, pues cumplen su labor de modo personalizado con particularidades de horario y retribución económica. Es decir, que la relación mantenida por los repartidores con la empresa es de naturaleza laboral. El medio de comunicación Andina sostuvo que en septiembre del 2020 el Ministerio de Salud reportó que 3 de 10 repartidores por delivery dieron positivo a Covid19, sin embargo, en muchos casos no tienen ningún tipo de protección de salud, por ello, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo a través de su titular de ese periodo, Sylvia Cáceres, indicó que los trabajadores que hagan delivery de alimentos en el rubro de restaurantes deberán contar con un contrato laboral, otorgando derechos de remuneración, jornada, seguro social y al seguro vida ley. Fue así que el aplicativo de delivery Glovo, por ejemplo, anunció que contarán con un seguro privado para los trabajadores que requieran una hospitalización por el

<sup>5</sup>En: <https://adriantodoli.com/2016/11/02/comentario-a-la-sentencia-que-declara-la-laboralidad-de-los-conductores-de-uber-en-uk/>

<sup>6</sup>En: <https://www.abogacia.es/actualidad/noticias/un-juzgado-de-barcelona-determina-que-748-repartidores-de-deliveroo-son-falsos-autonomos/>

COVID-19. Sin embargo, no hay una normativa explícita de protección laboral para estos trabajadores que exponen sus vidas día a día<sup>7</sup>.

Cabe indicar que el Estado peruano promueve como política de Estado se le otorguen condiciones idóneas y dignas al trabajador a fin de que sean tratados en igualdad ante la ley sin discriminación. Esto debe ser, aun cuando las labores que realice posean características diferentes, reduciendo, de este modo, los altos niveles de informalidad laboral y, de manera paralela, mejorar la calidad de vida de más peruanos.

Por ello, el presente proyecto de ley no está modificando ninguna norma vigente, pues es una ley especial que garantizará las condiciones mínimas laborales para los trabajadores que prestan servicios de reparto o movilidad mediante plataforma digital, teniendo como objeto reconocer condiciones mínimas laborales para los trabajadores que cumplen los servicios indicados, pudiendo exigirle al empleador los siguientes conceptos:

- Un seguro de atención de salud a cargo del empleador.
- El porcentaje que corresponde al trabajador por el servicio que paga el usuario no puede ser menor al 90%.
- Un pago anual de una (1) unidad impositiva tributaria (UIT) por concepto de gastos de mantenimiento, revisiones técnicas, equipamiento personal, pago de contratos de seguros de accidentes y/o similares. El pago se hace de modo proporcional cada tres (3) meses. Si el vínculo contractual culmina antes del período citado, corresponde el respectivo pago proporcional.

---

<sup>7</sup>En: <https://andina.pe/agencia/noticia-trabajadores-atiendan-delivery-alimentos-tienen-tener-contrato-laboral-794655.aspx>



- El pago de utilidades anual, de acuerdo a la ley nacional vigente.

En tal sentido, se busca establecer derechos mínimos laborales que atiendan a la naturaleza del trabajo que se realiza. No es conforme a la Constitución ni a los principios laborales que este tipo de trabajadores queden al margen de la ley y no tengan ningún tipo de protección por parte del Estado. Es razonable que, atendiendo a las características particulares del servicio, se incorporen condiciones que resguarden la vida y la integridad de los trabajadores, evitando abusos y un lucro abusivo que termine por pervertir la propia existencia del Estado en la defensa de los derechos de sus ciudadanos.

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

El presente proyecto de ley es una norma especial que garantiza las condiciones mínimas laborales para los trabajadores que prestan servicios de reparto o movilidad mediante plataforma digital.

Es una iniciativa legislativa que guarda conformidad con la Constitución en el extremo que fortalece y restituye derechos como la libertad de trabajo, la igualdad y no discriminación, contribuyendo con ello a la protección del derecho al trabajo establecido en el artículo 22 y 23 de la Constitución Política, el mismo que establece que el trabajo es un derecho y sobre todo el hecho que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador y finalmente la promoción de igualdad de oportunidades sin discriminación.



Asimismo, se incorpora una única disposición transitoria final, con la finalidad de que el sector Trabajo y Promoción del Empleo reglamente la presente ley en un plazo máximo de treinta (30) días hábiles desde la vigencia de la ley.

### **ANÁLISIS COSTO – BENEFICIO**

La presente iniciativa de ley, por su naturaleza, no irroga gasto adicional alguno al erario nacional. Por el contrario, refuerza el Estado de Constitucional de Derecho, lo que redundará en el beneficio de la sociedad de ver a sus ciudadanos debidamente protegidos por la administración pública. Ello, indudablemente tendrá un efecto positivo en la legitimidad del Estado.

### **VINCULACIÓN CON LA AGENDA LEGISLATIVA Y CON LAS POLÍTICAS DEL ACUERDO NACIONAL**

El presente proyecto de ley guarda correspondencia con el Acuerdo Nacional, que considera como parte de la Política 14 de Estado la promoción del “Acceso al empleo pleno, digno y productivo” comprometiéndose a “mejorar la calidad del empleo, con ingresos y condiciones adecuadas para permitir una vida digna; y Política 28, Plena vigencia de la Constitución y los derechos humanos. Finalmente, debe considerarse que el Estado fomenta y tiene el compromiso de promover las mejores condiciones de trabajo y proteger adecuadamente los derechos de los trabajadores.

Lima, abril de 2021.