



Proyecto de Ley N° 4144/2018-CR

"LEY QUE REGULA LA LABOR DEL TRABAJADOR POR PLATAFORMA DIGITAL"

Los congresistas que suscriben, a iniciativa del Congresista de la República **MIGUEL ROMÁN VALDIVIA**, ejerciendo el derecho que les confiere el artículo 107° de la Constitución Política del Estado, concordante con los artículos 22° - C 67°, 75° y 76° del Reglamento del Congreso de la República, presentan el siguiente:

PROYECTO DE LEY**"LEY QUE REGULA LA LABOR DEL TRABAJADOR POR PLATAFORMA DIGITAL"****EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA**

Ha dado la Ley siguiente:

Artículo 1.- Objeto de la ley

La presente ley tiene por objeto regular la labor que desarrollan los trabajadores mediante una plataforma digital.

Artículo 2.- Definiciones

- a) Empresas de servicio digital: Personas jurídicas legalmente establecidas que proveen un servicio a un cliente por medio de una aplicación móvil o plataforma tecnológica a través de personas naturales.
- b) Trabajador digital: Personas naturales que realicen de forma personal y directa y en el ámbito de dirección y organización de una Empresa de Servicio Digital, una actividad económica a título lucrativo. Esta actividad podrá realizarse a tiempo completo o a tiempo parcial.

Artículo 3.- De los alcances del trabajo por plataforma digital.

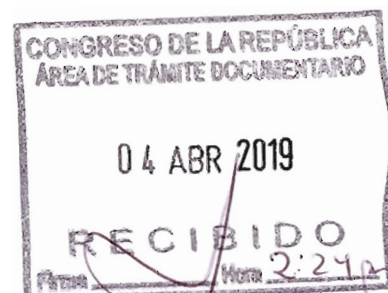
La relación entre la Empresa de Servicio Digital y el trabajador digital se denomina "Trabajo Digital Dependiente".

La relación laboral que regula la presente ley es de carácter especial, al no encontrarse dentro de los alcances de las normas laborales vigentes a la fecha, a través de la cual el trabajador digital tiene una relación de dependencia con la empresa de servicio digital.

Artículo 4.- Obligaciones de la Empresa Digital.

La Empresa Digital se encuentra obligada al cumplimiento de lo siguiente, sin perjuicio de otras obligaciones que no estén contempladas por la presente ley:

- a) La empresa digital asume responsabilidad frente a los clientes, de los efectos que se originen a consecuencia del servicio que preste el trabajador digital;



- b) Puede establecer determinados requerimientos para los trabajadores digitales los cuales no pueden afectar la comisión que percibe el trabajador digital por la labor realizada.
- c) Las actividades realizadas por parte de la Empresa Digital que busquen mejorar la calidad de sus trabajadores digitales, tales como cursos o capacitaciones, serán asumidos por la empresa, no pudiendo cargar los costos al trabajador digital.

Artículo 5.- Pago de comisiones

La comisión es pagada por períodos quincenales o semanales.

Los trabajadores digitales deben extender constancia de los pagos que recibe, lo que servirá como prueba del otorgamiento de la comisión. Las características mínimas del mismo serán fijadas por el Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo.

Artículo 6.- Terminación del contrato de trabajo

Los trabajadores digitales podrán renunciar al trabajo dando un preaviso de quince días. El empleador podrá exonerarlo de ese plazo.

Asimismo, por la naturaleza de confianza del trabajo, el empleador podrá separar del empleo al trabajador sin expresión de causa dándole un preaviso de quince (15) días o pagándole una indemnización equivalente a la remuneración total de quince (15) días si prescindiera de este preaviso.

Artículo 7.- Otras formas de terminación del contrato de trabajo.

Son otras causas de la terminación del contrato de trabajo:

- a) Por mutuo acuerdo.
- b) Por falta grave.

Artículo 8.- Seguridad social para trabajadores digitales.

Los trabajadores digitales no podrán prestar sus servicios a la Empresa Digital sin que se encuentren activos en el sistema de seguridad social de pensiones y de salud.

La Empresa Digital es responsable de la verificación del registro, inscripción y cotización del trabajador digital en los mencionados sistemas, siendo aplicable para ello las normas que regulan este sistema.

Los aportes del trabajador digital al Sistema de Seguridad Social serán asumidos de forma equivalente entre la Empresa Digital y el trabajador digital.

Artículo 9.- De las acciones a implementarse por parte del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo debe implementar las acciones necesarias a fin de permitir el acceso de los trabajadores digitales al Sistema de Seguridad Social de pensiones y de salud.

Artículo 10.- Del incumplimiento de la afiliación

La Empresa Digital que permita la prestación del servicio de sus trabajadores digitales sin estar afiliados al Sistema de Seguridad Social, será sancionada de acuerdo con la reglamentación que expedirá Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Artículo 11.- Seguros

Para el desarrollo de sus actividades, la Empresa Digital y el trabajador digital deberán tomar de manera conjunta, de acuerdo con la naturaleza del riesgo que implique el trabajo, las pólizas de seguros de responsabilidad civil contractual y extracontractual del caso. En cualquier caso, el valor de dicha póliza no podrá ser asumido exclusivamente por el trabajador digital.

Artículo 12.- Condiciones especiales para los trabajadores digitales que prestan el servicio de transporte de pasajeros o de mercancías

La empresa digital debe garantizar una póliza de seguros que ampare a sus trabajadores, como mínimo, ante:

- a. Posible muerte o incapacidad total y permanente, originada en un accidente de tránsito, con ocasión al cumplimiento de las funciones del trabajador digital a favor de la empresa digital.
- b. Posible muerte o incapacidad total y permanente como consecuencia de hurto o tentativa de hurto en cualquiera de sus modalidades, durante la prestación de un servicio en cumplimiento de los acuerdos con la empresa digital.

Artículo 13.- De los gremios de los Trabajadores Digitales.

Los Trabajadores digitales pueden organizarse en gremios con personería jurídica registrada ante el Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo; para lo cual el referido ministerio reglamenta las condiciones de registro y su constitución.

Las Empresas Digitales están en la obligación de proveer las condiciones y mecanismos para que sus trabajadores digitales puedan organizarse en gremios.

DISPOSICIONES FINALES Y COMPLEMENTARIAS

Primera.- Trabajadores digitales adolescentes

El trabajo digital de los adolescentes se rige por las normas pertinentes del Código de los Niños y Adolescentes y complementariamente les será de aplicación la presente ley en lo que les beneficia.

Segunda.- Competencia del MTPE

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo es la entidad encargada de velar por el cumplimiento de la presente Ley.

Tercera.- Reglamentación

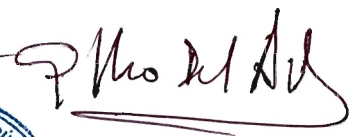
El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo reglamentará la presente Ley en un plazo no mayor de sesenta (60) días.

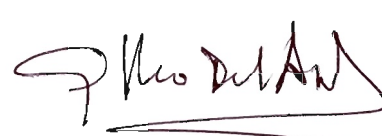
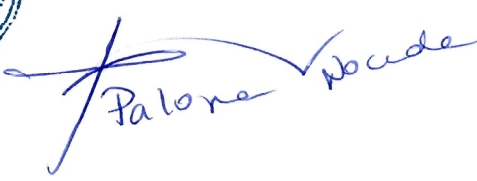
Cuarta.- Vigencia de la Ley

La presente Ley entrará en vigencia el primer día del mes subsiguiente al día de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

POR TANTO:

Mando se publique y cumpla.



MIGUEL ROMÁN VALDIVIA
Congresista de la República

VOCERO

Palome

CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Lima,08.....de.....ABRIL.....del 2019.....

Según la consulta realizada, de conformidad con el
Artículo 77° del Reglamento del Congreso de la
República: pase la Proposición N° 4144 para su
estudio y dictamen, a la(s) Comisión(es) de
TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. -


GIANMARCO PAZ MENDOZA
Oficial Mayor
CONGRESO DE LA REPÚBLICA

EXPOSICION DE MOTIVOS

Durante el siglo XX, después de la revolución industrial, la tecnología ha ido evolucionando de manera exponencial y uno tras otro, nos fueron transformando en la tan compleja sociedad de nuestros días, ahora en pleno siglo XXI, tenemos avances que nos parecían imposible entonces, producto de lo cual se ha generado nuevas formas de trabajo las que han dado origen a relaciones laborales, abriendo nuevas interrogantes debido a que no se encuentran reguladas.

Un ejemplo de las nuevas relaciones laborales que han surgido, es la que se origina con las apps de delivery que se han instalado para el consumidor, las cuales han enrolado a miles de repartidores.

El éxito de las aplicaciones de delivery en el Perú es innegable, dado que es una alternativa de solución para acortar los tiempos, dado que permiten a los usuarios comprar, recibir y enviar al momento cualquier producto. Entre las aplicaciones que se utilizan en nuestro país se tiene las siguientes:

1. **Glovo:** Empresa catalana, creada en 2015, incluye en su catálogo restaurantes de reconocidos chefs, una amplia carta de pollerías, pizzerías y sangucherías. Uno puede hacer la elección y en cuestión de 45 minutos el pedido llega.
2. **Rappi:** Empresa colombiana, es otra de las alternativas de delivery. El precio de entrega varía de acuerdo al restaurante, pero no pasa de algunos soles (entre 5 y 7 soles).
3. **Uber Eats:** Una de las aplicaciones que tiene quizás la mayor variedad de restaurantes a nivel local. El tiempo de espera de cada restaurante varía de 10 a 45 minutos, dependiendo de la demanda. Una característica que llama la atención del servicio es que tiene una categoría para personas que deseen comer saludable.

Estas empresas transnacionales convocan a miles de personas y los llaman colaboradores o asociados independientes. Según ellos, son parte del innovador concepto de la economía colaborativa, donde las empresas solo son mediadoras para conectar colaboradores, usuarios y comercio.

Dentro de los principales beneficios que se señalan respecto de las apps de delivery son:

- a) Los servicios de delivery ahora te permiten adquirir artículos de supermercados, tiendas de ropa o regalos y farmacias.
- b) Al solicitar un servicio de delivery por app, las personas evitan trasladarse de manera física de un punto a otro, e incluso evitan las colas en los establecimientos.
- c) Puedes pagar en distintas formas.
- d) Puedes seguir tu pedido en tiempo real, reduciendo incertidumbre que el usuario sentía cuando hacía un pedido por un call center tradicional.
- e) Variedad de opciones en un solo clic.

Si bien estas aplicaciones son una solución para los consumidores, sin embargo, el problema radica en que no existe ningún vínculo legal o laboral entre la empresa digital y los colaboradores; las empresas no se hacen responsables del seguro del colaborador, así como los implementos que utiliza el mismo como el carro, bicicleta, licencias, y más; la empresa digital se queda -de manera inmediata y libre de impuesto- con una comisión del 25%, y el monto restante es entregado al supuesto colaborador.

A este modelo de negocio acceden mucho de los jóvenes los cuales encuentran una salida laboral al desempleo, por ejemplo, en el caso del Perú hay 420 mil, jóvenes entre 15 y 29 años, se encuentran en condición de desempleados, lo que representa el 8,4% de la población económicamente activa. Si bien puede ser una alternativa de ocupación, sin embargo, existen vacíos normativos que deben ser regulados a efecto de proteger a las personas que desarrollan este tipo de actividad.

De acuerdo a la publicación "La mochila pesada de los trabajadores por aplicación": *el año 2015, este tipo de economía (de plataforma o colaborativa) ganó 4.000 millones de euros en la Unión Europea, según un estudio encargado por el Parlamento Europeo. El trabajador europeo afirma que sus ingresos están entre un 62% y un 43% por debajo de lo que cobran el resto de trabajadores. Sumado a ello, el 70% no posee ningún tipo de seguro social. La relación entre plataformas y colaboradores independientes es un chamullo tras del cual, las empresas esconden uno de los fraudes laborales más grandes que se conozcan: negarle a los trabajadores, su condición de trabajadores y por ende, sus derechos.*

En diferentes países como España, Alemania, Chile, Argentina vienen afrontando reclamos por parte de los colaboradores, organizando marchas y huelgas, habiendo en el caso de Argentina, formado un sindicato que agrupa a trabajadores de varias plataformas. Por ello el mundo del trabajo y su evolución merece una atención especial, pues se trata de personas intercambiando su libertad por un pago correspondiente y su protección no debe quedar relegada a la posibilidad que cada uno de ellos, pueda cubrir.

En el Perú, no existe normativa que regule este nuevo tipo de relaciones que se han originado por la revolución digital, por lo que este proyecto de ley pretende dar una alternativa de solución, buscando con ello proteger a las personas que se desempeñan en este tipo de actividades. De ser aprobado, habría garantías laborales y seguros para los trabajadores que presten sus servicios a este tipo de iniciativas empresariales.

El empleo a través de plataformas es una realidad cada vez más compleja que da lugar tanto a multitud de riesgos como a nuevas oportunidades. También suponen la creación de nuevas oportunidades de trabajo para personas que viven en zonas donde no hay otras opciones disponibles, como en regiones remotas tanto de países desarrollados como en desarrollo. En este sentido, las plataformas rompen las barreras de las fronteras nacionales, que son las que

vienen definiendo desde la revolución industrial el ámbito de aplicación de las leyes laborales; por tanto, las iniciativas de organismos mundiales -como la Organización Internacional del Trabajo- serán cruciales para desarrollar la protección de estos trabajadores.

Al respecto la Organización Internacional del Trabajo en una de sus publicaciones referidas a los trabajadores por plataforma digital¹ señala: "Adaptar los mecanismos de seguro social para cubrir a los trabajadores en todas las formas de empleo, independientemente del tipo de contrato. Si bien el estado legal de algunos trabajadores de la multitud no está claro, en la actualidad los trabajadores están clasificados principalmente como trabajadores por cuenta propia. Las políticas que se han adoptado para facilitar la cobertura de seguridad social de los trabajadores por cuenta propia y los trabajadores en acuerdos de empleo alternativos (por ejemplo, empleados de manera ocasional) son una guía útil para considerar cómo incluir a los trabajadores de la multitud en estos sistemas. Por lo general, se trata de adaptar y completar marcos legislativos para que los trabajadores por cuenta propia puedan ser cubiertos en conjunto con políticas que puedan ayudar a aclarar la naturaleza de la relación laboral y puedan delinear los respectivos Derechos y responsabilidades de plataformas, solicitantes y trabajadores. Además, reducir o eliminar los umbrales mínimos con respecto al tamaño de la empresa, el tiempo de trabajo o las ganancias, puede ayudar a ampliar la cobertura.

El PL desarrolla algunos conceptos básicos que deben tenerse en cuenta en este tipo de relaciones, como es el de Empresas de servicio digital y el de Trabajador digital.

Asimismo, la relación laboral que regula el proyecto de ley en este caso es de carácter especial, la cual, si bien no se encuentra dentro de los alcances de las normas laborales vigentes a la fecha, sin embargo, el trabajador digital tiene una relación de dependencia con la empresa de servicio digital.

Cabe señalar que la subordinación del trabajador a la plataforma se manifiesta porque existe un sistema de evaluación por parte de los clientes -la reputación online-. Las plataformas, cuentan con una valoración por "estrellitas", el cliente le comunica a la empresa quién considera que es un "buen" o "mal" trabajador, lo que a la empresa le permite desactivar al trabajador que no obtenga un mínimo de puntuación positiva en los sistemas de reputación online y mantener los "buenos" asignando una mayor carga a los mejores y en algunos casos otorgar algún tipo de incentivo económico.

Entre una de las obligaciones que regula el PL para la Empresa Digital es que esta asuma responsabilidad frente a los clientes, de los efectos que se originen a consecuencia del servicio que preste el trabajador digital, dado que en la

¹ Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world. Autores: Janine Berg, Marianne Furrer, Ellie Harmon, Uma Rani and M. Six Silberma

actualidad el único que responde es el trabajador digital, lo cual debiera ser compartido con la empresa digital, al recibir esta última un beneficio económico.

Asimismo, se regula lo referente al pago de la comisión que abona la empresa digital a los trabajadores digitales, y lo referente a la renuncia por parte del trabajador digital y otras formas de terminación del contrato de trabajo.

Un aspecto importante que regula el PL es el referente a que los trabajadores digitales no podrán prestar sus servicios a la Empresa Digital si no se encuentran activos en el sistema de seguridad social de pensiones y de salud, siendo la referida empresa responsable de la verificación del registro, inscripción y cotización del trabajador digital en los mencionados sistemas.

En cuanto al incumplimiento de las afiliaciones se establece que la Empresa Digital que permita la prestación del servicio de sus trabajadores digitales sin estar afiliados al Sistema de Seguridad Social, será sancionada de acuerdo con la reglamentación que expedirá Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Otro aspecto importante es el referido a que, para el desarrollo de sus actividades, la Empresa Digital y el trabajador digital deberán tomar de manera conjunta, de acuerdo con la naturaleza del riesgo que implique el trabajo, las pólizas de seguros de responsabilidad civil contractual y extracontractual del caso. En cualquier caso, el valor de dicha póliza no podrá ser asumido exclusivamente por el trabajador digital.

El proyecto de ley contempla condiciones especiales para los trabajadores digitales que prestan el servicio de transporte de pasajeros o de mercancías, por lo que, en dichos casos, la empresa digital debe garantizar una póliza de seguros que ampare a sus trabajadores, como mínimo, ante:

- a) Posible muerte o incapacidad total y permanente, originada en un accidente de tránsito, con ocasión al cumplimiento de las funciones del trabajador a favor de la empresa digital.
- b) Posible muerte o incapacidad total y permanente como consecuencia de hurto o tentativa de hurto en cualquiera de sus modalidades, durante la prestación de un servicio en cumplimiento de los acuerdos con la empresa digital.

Es preciso señalar que este tipo de iniciativas, ya vienen siendo promovidas en otros países, como respuesta a los reclamos que se vienen presentando por los supuestos colaboradores, en los países donde se ha promovido por ejemplo en Chile y en Colombia, proyectos que han sido revisados para la elaboración del presente proyecto, a fin de considerar aspectos positivos de los mismos que pueden aplicarse a nuestro país.

Consideramos que este proyecto de ley es de vital importancia dado que en nuestro país no tenemos regulaciones básicas ni claras que respondan a la revolución digital y sobre todo herramientas legales para proteger al trabajador digital.

EFFECTO DE LA VIGENCIA DE LA NORMA EN NUESTRA LEGISLACION NACIONAL

La presente propuesta legislativa, tiene por objetivo establecer una normativa que en la actualidad no se encuentra regulada, en razón a que se viene produciendo cambios en las relaciones laborales básicas que conocemos.

El presente proyecto se encuentra enmarcado en la Política 14 del Acuerdo Nacional 2002-2021, referida al Acceso al Empleo Pleno, Digno y Productivo, dentro de la política específica de fomentar la eliminación de la brecha de extrema desigualdad entre los que perciben más ingresos y los que perciben menos, con el fin contar con normas que promuevan la formalización del empleo digno y productivo a través del dialogo social directo.

Asimismo, el referido proyecto se encuentra dentro de la Agenda Legislativa del periodo anual de sesiones 2017-2018 dentro del objetivo equidad y justicia social, dentro de la política de estado, acceso al empleo pleno digno y productivo.

ANALISIS COSTO - BENEFICIO

En el caso de aprobarse el presente proyecto de ley permitirá:

- Normar este tipo de relaciones que se han originado a consecuencia de la revolución digital.
- Buscar que las personas que se dedican a este tipo de actividades cuenten con herramientas legales que les permita su protección.
- Generar condiciones dignas de trabajo, para aquellos jóvenes que ven este tipo de actividad como una alternativa de salir del desempleo.
- Una distribución equitativa de los riesgos que genera el desarrollo de este tipo de actividades.