



FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

La primacía de la realidad y la prestación de servicios de los conductores de taxi por aplicativo, empresa Beat, 2019.

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
ABOGADA**

AUTORA:

Solis Valenzuela, Rossmery Milagros (ORCID: 0000-0001-5480-7270)

ASESOR:

Mgtr. Vargas Huamán, Esaú (ORCID: 0000-0002-9591-9663)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

REFORMA LABORAL: FLEXIBILIDAD LABORAL Y REFORMA PROCESAL LABORAL, NEGOCIACIÓN COLECTIVA E INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SISTEMAS PREVISIONALES.

LIMA – PERÚ

2020

DEDICATORIA.

A mis padres, Edward y Milagros, por haberme acompañado en cada paso, gracias a su enseñanza me hicieron fuerte e independiente. A mi hermano Cristhian quien es mi amigo y mi pequeño para siempre. A mi abuelita Herlinda, quien cuidó de mí mientras mis padres trabajaban; eres mi ángel y mi vida. Por último, pero no menos importante, a Gerson, por su apoyo y aliento incondicional, eres quien me enseñó a arriesgarme, a soñar y a creer en mí.

AGRADECIMIENTO.

Agradezco a los profesionales del derecho que durante mi vida universitaria me han enseñado e inspirado. A mis amigos, quienes se convirtieron en mis hermanos, me han acompañado en mi trayectoria universitaria y me han motivado a conseguir mis objetivos.

ÍNDICE DE CONTENIDO

Dedicatoria	II
Agradecimiento	III
Índice de contenido	IV
Índice de tablas	V
Resumen	VI
Abstract	VII
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización	15
3.3. Escenario de estudio	15
3.4. Participantes	16
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.6. Procedimiento	17
3.7. Rigor científico	18
3.8. Método de análisis de datos	18
3.9. Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	21
V. CONCLUSIONES	36
VI. RECOMENDACIONES	37

REFERENCIAS

ANEXOS

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1

Categorías, Subcategorías y matriz de categorización	15
--	----

Tabla 2

Participantes	16
---------------------	----

Tabla 3

Rigor científico	18
------------------------	----

RESUMEN

Se desarrolló esta investigación con el objetivo de determinar cómo el principio de la primacía de la realidad protege la prestación de servicios de los conductores de taxi por aplicativo, empresa Beat, 2019.

Se formuló debido a que actualmente no existe ninguna norma que proteja a los conductores y regule a estas empresas. Para desarrollar la investigación se abordaron conceptos de los principios laborales, así como de los supuestos que establecen un vínculo laboral; en cuanto a la metodología se empleó el enfoque cualitativo y mediante el uso de los instrumentos (guía de entrevistas y guía de análisis jurisprudencial), se logró conocer la percepción de los especialistas en derecho laboral quienes formaron parte de la muestra. Como resultado de la investigación obtuvimos que el principio de la primacía de la realidad si ofrece una protección a los conductores de taxi por aplicativo; sin embargo, no es suficiente pues en la relación entre las partes existen aspectos nuevos que complican la identificación de los elementos tradicionales de un vínculo laboral. Por tanto, concluimos que, el principio si protege a los conductores de taxi por aplicativo pero, no siempre logrará su objetivo debido a que falta una ley donde pueda sustentarse.

Palabras claves: Primacía de la realidad, derechos laborales, Prestación de servicios.

ABSTRACT

This research was developed with the objective of determining how the principle of the primacy of reality protects the provision of services of taxi drivers by application, Beat company, 2019.

It is formulated because there is currently no rule that protects drivers and regulates these companies. To develop the research, concepts of labor principles were addressed, as well as the assumptions that establish a labor link; as for the methodology, the qualitative approach was used and through the use of the instruments (interview guide and jurisprudential analysis guide), it was possible to know the perception of the labor law specialists who were part of the sample. As a result of the research, we obtained that the principle of the primacy of reality does offer protection to taxi drivers by application; however, it is not sufficient because in the relationship between the parties there are new aspects that complicate the identification of the traditional elements of an employment relationship. Therefore, we conclude that the principle does protect taxi drivers by application but, it will not always achieve its objective because there is no law where it can be sustained.

Keywords: Primacy of reality, labor rights, Provision of services.

I. INTRODUCCIÓN

En este trabajo de investigación denominado, el principio de la primacía de la realidad y la prestación de servicios de los conductores de taxi por aplicativo, estudiamos si existe una protección por parte del Estado hacia los conductores de taxi por aplicativo pero, para empezar hay que señalar el contexto social en el que nos encontramos y lo detallo cómo sigue.

Desde hace algunos años, gracias a los avances tecnológicos, el sector empresarial ha logrado evolucionar y se ha permitido desarrollar nuevas modalidades de trabajo; incluso estos avances han fomentado que aparezcan nuevas formas de hacer empresa, un claro ejemplo de ello son las denominadas <sharing economy> o también conocidas como economía compartida.

Estos modelos de negocio han logrado desarrollarse de una forma ágil y rápida en el mercado empresarial. Para efectos de la investigación, la autora se centró en las empresas que mediante sus plataformas digitales proporcionan el servicio de taxis, específicamente, en Beat.

Esta empresa ha desarrollado un aplicativo donde te ofrece el acceso a los servicios de sus conductores garantizándote seguridad y comodidad. Por otro lado, respecto a los trabajadores, para conseguirlos, convocan a personas prometiéndoles generar ingresos a través del uso de su aplicativo y sin tener ningún vínculo laboral con la empresa por lo que serían sus propios jefes

El surgimiento de nuevas formas de trabajo, como la de los conductores de taxi por aplicativo, resulta beneficioso tanto para el país como para sus ciudadanos pero, comienzan a haber problemas cuando las características tradicionales de un vínculo laboral, que eran de fácil reconocimiento, ahora no lo son. Esto es debido a que a la modernidad trae consigo nuevos factores y/o características que no se ajustan a las acostumbradas, trayendo como consecuencias la desprotección al trabajador si no se formula una normativa que se adecue al nuevo contexto social. En el contexto jurídico, debe realizarse un análisis de la situación con cuidado, pues si bien las plataformas revelan sus condiciones de servicios y contratos pertinentes, es extremadamente difícil identificar los documentos que los relaciona

con los conductores que prestan servicios, la mayoría de los datos se extrae de observaciones empíricas, entrevistas, entre otros que resulten pertinentes.

En nuestro país, no es novedad, que prime la informalidad y que el derecho al trabajo no se haya desarrollado lo suficiente en nuestro cuerpo normativo, a pesar de ello, de alguna manera, la esencia de protección de los derechos laborales se mantiene vigente en el Perú; sin embargo, no sería suficiente pues, la protección que se les otorga a los trabajadores peruanos es mínima a comparación con lo prescrito por lo convenios internacionales de la OIT. **(Boza, 2014).**

En el Perú, una de las principales herramientas para contrarrestar las situaciones donde se afecta al trabajador, es el principio de la primacía de la realidad, la aplicación de dicho principio ha permitido se protejan derechos laborales pero, qué pasa cuando aparecen nuevas formas de trabajo, como sucede con los conductores de taxi por aplicativo, ¿el principio sigue siendo igual de efectivo para garantizar la protección de los conductores?

Debido a lo mencionado se decidió desarrollar la presente investigación en tal sentido planteamos como problema general, ¿cómo el principio de la primacía de la realidad protege la prestación de servicios de los conductores de taxi por aplicativo, empresa Beat, 2019?; y como parte de sus problemas específicos se planteó los siguientes: ¿de qué manera la realidad externa garantiza el vínculo laboral de los conductores de taxi por aplicativo de la empresa Beat? y ¿de qué manera la experiencia personal asegura los derechos laborales de los conductores de taxi por aplicativo de la empresa Beat?.

El tema de investigación se justificó en los siguientes: Justificación Teórica; debo señalar que la teoría se constituyó como un aspecto importante para el desarrollo de la tesis, pues estuvo orientado a brindar mayor conocimiento sobre como la primacía de la realidad protege la prestación de servicios de los conductores de taxi por aplicativo. Con los resultados que se obtuvieron durante el desarrollo de la misma, se logró obtener amplia información respecto de este problema socio-jurídico. En cuanto a la justificación metodológica, se utilizó el enfoque cualitativo ya que, este método permite al investigador sumergirse en una escena y tratar de darle sentido. **(Tracy, 2019)** Este enfoque ayudó a que la autora pueda realizar un

análisis profundo de la información recabada y con ello se logró responder las interrogantes planteadas al inicio de la investigación.

Dicho procedimiento permitió se utilice la guía de entrevista y, mediante dicha herramienta se pudo conocer la postura y opiniones de profesionales expertos en el Derecho laboral, asimismo, en cuanto al diseño de la investigación, se manejó el de la Teoría Fundamentada. Finalmente, la justificación práctica de la investigación se fundamentó en que de acuerdo a los resultados obtenidos se van a formular recomendaciones, estas son importantes para tener en cuenta en nuestro contexto social ya que está buscando evitar se continúen vulnerando derechos laborales de los conductores de taxi por aplicativo.

Debido a la problemática planteamos como objetivo general, determinar cómo el principio de la primacía de la realidad protege la prestación de servicios de los conductores de taxi por aplicativo, empresa Beat, 2019; adicionalmente, para poder lograr el objetivo principal se propuso los siguientes objetivos específicos: determinar de qué manera la realidad externa garantiza el vínculo laboral de los conductores de taxi por aplicativo de la empresa Beat; de igual manera se planteó, determinar de qué manera la experiencia personal asegura los derechos laborales de los conductores de taxi por aplicativo de la empresa Beat.

Fue necesaria la realización de esta investigación ya que, como se ha señalado, no existe norma donde se regule el vínculo que existe entre las partes, las condiciones, entre otros; tampoco hay antecedentes jurisprudenciales nacionales sobre la vulneración de los derechos laborales que sufren los conductores por parte de estas empresas. Las empresas como Beat, no reconocen a sus conductores como sus trabajadores por tanto vulneran sus derechos y afrontan esta situación puesto que tienen la necesidad de trabajo; por eso esta investigación es importante para la sociedad.

En cuanto al supuesto general tenemos que, el principio de la primacía de la realidad protege la prestación de servicios de los conductores de taxi por aplicativo, empresa Beat, 2019, puesto que, con su aplicación, permite evidenciar el vínculo laboral entre la empresa y el conductor; y por otro lado los supuestos específicos fueron que la realidad externa garantiza el vínculo laboral de los

conductores de taxi por aplicativo de la empresa Beat ya que, ayuda a identificar los presupuestos básicos necesarios para identificar una relación laboral entre las partes y que la experiencia personal asegura los derechos laborales de los conductores de taxi por aplicativo de la empresa Beat, debido a que coadyuvan al sistema judicial con el objetivo de proteger a la parte menos favorecida en la relación laboral.

II. MARCO TEÓRICO

Lo mencionado en la introducción nos permite inferir que la incursión de las plataformas virtuales en nuestro país ha traído consigo cambios al derecho laboral tradicional.

Siendo así, y continuando con el curso de la investigación, se realizó el análisis de los trabajos previos y, dentro de los autores que realizaron trabajos nacionales encontramos en primer lugar a **Hermenegildo y Narbaiza (2019)** *“La relación laboral y la nueva forma de prestación de servicios en la plataforma virtual de Uber”*; los autores estuvieron orientados a identificar si la prestación de servicios de los conductores a la empresa, constituía como una relación laboral entre ellos. Finalizado el estudio los investigadores determinaron que los conductores se encuentran subordinados pues son fiscalizados y por otro lado, el elemento de prestación de servicios se materializa mediante los términos y condiciones que los conductores se ven obligados a aceptar para poder ser habilitados en dicha plataforma virtual.

De igual modo, se encontró el trabajo realizado por **Atocha (2017)** *“Las plataformas virtuales. Análisis del caso UBER ¿una nueva modalidad de contratación laboral?”* en dicha investigación el autor estudió el efecto que ha tenido el avance tecnológico en el derecho laboral y al finalizar su investigación, habiendo analizado la situación que afrontan los conductores de taxi por aplicativo, concluyó que los elementos básicos para determinar una relación laboral entre las partes se encuentran identificados, existen algunas dificultades para determinarlas ya que estamos adecuados a lo tradicional pero, dado que el derecho es una especialidad destinada a adecuarse según el contexto social actual, no debería dejar desprotegido a los conductores.

También tenemos el artículo realizado por **Armas (2018)** titulado *“El consumo digno y los negocios de app de taxi (caso Uber)”*; en dicho artículo el autor expone que las apps de taxi en nuestro país no se encuentran regulados, existe un proyecto de ley presentado para que se consideren estas empresas como transportes públicos, sin embargo, el legislador aún no evalúa los distintos

factores para garantizar la protección del usuario final y la seguridad de los conductores.

Asimismo, **Mercado (2019)**, él desarrolló *“El Sistema UBER y su impacto en las relaciones laborales”*. El objetivo fijado fue determinar si existe una relación entre Uber y los conductores; después de realizado el análisis necesario, se evidenció que los conductores son mal llamados socios pues en el documento no se encontraron los elementos requeridos para calificarlos como tales, y que la modalidad con la que opera la empresa Uber cuenta con características propias de una relación laboral; asimismo, manifestó que en el país existe una necesidad urgente de regular a las empresas que desarrollan el modelo de economía colaborativa.

Finalmente, dentro del marco nacional encontramos la investigación realizada por **Bustamante (2019)** en su tesis denominada *“Análisis de la configuración estructural de la relación jurídica en los servicios prestados a través de plataformas virtuales: entre la laboralidad y el régimen civil”*. El objetivo de la investigación fue identificar las razones que nos llevan a considerar la existencia de un vínculo jurídico laboral en los servicios ofrecidos a través de las plataformas virtuales, en el marco de la legislación peruana. Como producto del estudio realizado concluyó que las relaciones laborales es definida en nuestro cuerpo normativo, Art, 4 de la LPCL, de dicho artículo se extraen los elementos sin la existencia de ellos no puede entenderse una relación como laboral; en cuanto a las relaciones de las plataformas con los prestadores de servicios, los conductores, su vínculo es de naturaleza laboral pues se encuentran los elementos señalados por la norma en el Art, 4 de la LPCL, sin embargo, es necesario someter los conceptos jurídicos laborales a una actualización para garantizar la protección del trabajador.

En cuanto a las investigaciones internacionales, para empezar encontramos a **Arias y Vásquez (2017)**, expusieron la tesis *“UBER: ¿Existe relación laboral entre los conductores que brindan el servicio de Uber y la empresa Uber?”* fijando como objetivo general determinar la existencia de una relación, entre los conductores de Uber y la empresa Uber, la cual deba ser reconocida por la legislación laboral

Costarricense. En la investigación, se concluyó que las grandes empresas se van acomodando a los avances tecnológicos y para seguir posicionados en el mercado están optando por reducir gastos; de ahí que algunas empresas estén prefiriendo optar por trabajadores autónomos, sin embargo, en la práctica estas empresas desnaturalizan esa relación y los trabajadores autónomos obedecen a una relación de subordinación con la empresa afectando derechos laborales. En el caso de las empresas como Uber, el derecho no ha respondido como debería y ello da como resultado la desprotección de los trabajadores; no hay un régimen jurídico para este tipo de empresas no solo en Costa Rica, sino también en algunos otros países que cuentan con el servicio de la empresa.

Fernández (2016) realizó la investigación “El caso UBER: discusión de la problemática y análisis jurídico”. El autor se plantea como objetivo identificar la naturaleza jurídica de la empresa y si la misma quebranta algún principio de la normativa de su país; en ese sentido, determinó al final de su estudio que, es necesaria la regulación del fenómeno que ha llevado el formato de Uber tanto a su país, como a muchos otros puesto que, una actualización laboral no se puede desechar por falta de normativa por el ente legislativo. Dado este contexto, es extremadamente necesario que los legisladores provean un marco normativo para controlar estos nuevos avances tecnológicos.

Bacca y Bravo (2013) en San Juan de Pasto - Colombia, desarrollaron “La evolución Jurisprudencial en la aplicación del principio constitucional de la primacía de la realidad sobre las formas”. Las investigadoras llegaron a la siguiente conclusión:

“en caso [...] acredite la existencia de un trabajo subordinado consistente en la actitud de la administración contratante de impartir órdenes [...], así como otros de sus elementos [...], se tipifica el contrato de trabajo con derecho al pago de prestaciones sociales. (Bacca y Bravo, 2013, p. 92-93)

De acuerdo con la conclusión a la que llegaron, podemos señalar que la relación entre empleador y trabajador se determina según como se identifique los elementos necesarios de un vínculo laboral.

Por su parte **Avalos (2015)** en “La simulación y el fraude laboral y su incidencia en el visto bueno”, se planteó como objetivo elaborar un anteproyecto de Ley reformativa al Código del Trabajo, que establezca la simulación y el fraude laboral como casual de Visto Bueno, para garantizar los derechos de las y los trabajadores, teniendo como conclusión que la figura del fraude y simulación laboral son considerados actos contrarios a la norma y son practicados por empleadores que desean evadir responsabilidades económicas, no respetando los derechos laborales de los trabajadores.

Finalmente, **Muñoz (2018)** en su artículo “*Uber, la subordinación y las fronteras del derecho del trabajo. Algunas Ideas para delimitar*”; el autor concluyó que la falta de regulación genera que las empresas se aprovechen del vacío normativo y de la necesidad de empleo que tienen las personas; la falta de regulación legislativa sobre la situación laboral de los conductores genera inseguridad en ellos, dejándolos desprotegidos jurídicamente. Asimismo, recalca que el trabajo que se realiza con las plataformas virtuales ostenta indicios de laboralidad y particularidades que no necesariamente se ajustan a lo tradicional, por tanto por más novedosos que sean las evidencias ello no debe impedir el reconocimiento de los vínculos laborales.

Prosiguiendo con las etapas de la tesis, resultó importante precisar las informaciones teóricas que fueron analizados para una mejor comprensión del tema de estudio.

Debemos empezar conociendo más sobre los principios jurídicos, el concepto general de ellos es que tienen un carácter orientador y actúan como parámetros que deben respetarse al momento de formular normas o cuando se haga uso del poder jurisdiccional, es por ello que los legisladores para poder dictar normas necesariamente deben respetarlos pues estos tienen como función precisar los límites de la ley, de esta manera garantizar la protección de las personas.

En otras palabras, los principios generales son parámetros esenciales que sirven de ayuda para asegurar la protección de los derechos de las personas, podemos comprender entonces que los principios implementados en el derecho laboral de

igual manera tienen como objetivo fortalecer la protección de los derechos, en este caso, del trabajador.

En el ámbito laboral, encontramos a **Pasco (1994)** quien refiere que los principios del derecho procesal laboral se deben encargar de actuar como una herramienta dentro de los procesos judiciales a fin de justificar su existencia autónoma asimismo, deben armonizar los principios ya que su finalidad es dar soporte a la normativa laboral.

Entonces, podemos decir que los principios son directrices que permiten orientar al operador administrativo y/o a la autoridad jurisdiccional para poder informar o determinar sobre una determinada situación. No debemos olvidar que los principios entre sí no pueden contradecirse, de ser así, se afectaría la naturaleza de las mismas así como del derecho laboral.

En el caso del principio de la primacía de la realidad este no trabaja solo pues se apoya del principio de irrenunciabilidad, equidad, entre otros. Pues lo que busca es si este principio es la equidad entre las partes y no favorecer solo a una de ellas, realmente el principio de la primacía de la realidad se encarga de proteger la relación laboral que pudiera existir. **(Lora – Alvarez & Ávalos, 2009)**

Barahona (2011) opina parecido a lo mencionado en el anterior párrafo pues, manifiesta que este principio permite darnos cuenta de que una relación laboral no depende de las apariencias contractuales si no de la situación real en la que se encuentre el trabajador, siendo ello compatible con lo que persigue el principio de la irrenunciabilidad de los derechos.

En Resumen, **(Irureta, 2013)** El principio de la primacía de la realidad, al igual que los demás principios laborales sirven para guiar a la autoridad al momento de utilizar o formular normas y, por otro lado servirán para hacer frente a simulaciones o fraudes que se pretendan cometer por parte de empleadores, sin embargo, existirá un obstáculo para un correcto funcionamiento cuando no exista una normativa que permita resolver situaciones de alta complejidad, como ocurre en la actualidad, pues debido a los nuevos avances y la falta de adecuación de las normas, algunos de los principios rectores del derecho laboral vienen siendo

criticados ya que, la interpretación de estas es variada trayendo como consecuencia una difícil identificación de relaciones laborales. **(Romero, 2001)**

La realidad externa, que vive el trabajador, sirve para demostrar las condiciones de trabajo a la que se someten los trabajadores como la ausencia de autonomía, ritmo de trabajo, violencia laboral, entre otros; a través de ello podemos determinar la satisfacción de los trabajadores **(Martínez, Oviedo & Luna, 2013)** pero, no solo ello ya que la valoración de la realidad externa ayuda a evidenciar cuando los trabajadores son vulnerados debido a las simulaciones que realizan los empleadores a fin de no reconocer derechos. Es importante considerar los hechos de la realidad para poder determinar el derecho que se está afectando, así se comprendería mejor el ámbito donde se desarrollan los acontecimientos. **(Arellano & Benfeld, 2017)**

Por otro lado, la experiencia personal del trabajador, va de la mano con lo mencionado en el párrafo anterior, ya que, esta experiencia constituye una serie de situaciones relacionadas **(Garavito, 2013)** que si se analizan permiten identificar los conocimientos adquiridos durante el desarrollo de su trabajo o también se podría garantizar una relación laboral o evidenciar las afectaciones que haya podido sufrir el trabajador.

La autora planteó la investigación debido a que existe una falta de normativa que ocasiona la afectación de los derechos laborales de los conductores de taxi por aplicativo; evaluar si la aplicación del principio de la primacía de la realidad garantiza la protección del trabajador frente a la evidente desventaja que tiene respecto de la empresa Beat, resulta ser de gran importancia para nuestra sociedad pues sería una luz dentro del vacío legal que existe a la fecha en nuestro cuerpo normativo.

Como se ha señalado líneas arriba, la aplicación de la primacía de la realidad permite identificar los elementos de una relación laboral en el contexto real pero, ¿Qué implica una relación laboral?, para **Richter (2013)** es el nexo que se crea entre empleador y trabajador, el concepto de este vínculo es de uso universal y permite garantizar el acceso a derechos laborales y la seguridad social.

Las relaciones laborales pueden manifestarse de distintas maneras, sin embargo, la mayoría de los intercambios de relaciones laborales individuales generalmente ocurrirán entre subordinados y sus supervisores dentro de su entorno de trabajo **(Ehlers, 2017)**, sobre los elementos de este vínculo, encontramos que el artículo 4° del Decreto Supremo N° 003-97-R, TUO de la Ley de Productividad y Competitividad laboral, indica que son los siguientes: La **Prestación Personal del servicio, la subordinación y finalmente, la remuneración.**

Respecto al primer elemento, **Cornejo (2011)** señala que esta característica consiste en que el que realiza el trabajo es el único que puede realizar las funciones motivo por el cual se le contrato, es decir, el trabajador cumple con lo encargado por cuenta propia, no tiene opción a delegarlo, es por ello que este servicio tiene carácter “personalísimo”.

Pero, en cuanto a la prestación de servicios existe una problemática vigente que se debe al mal aprovechamiento que le dan los empresarios de esta figura; es importante saber cuándo una prestación de servicios implica la existencia de un vínculo laboral; para **Benavides (2010)** el elemento de la subordinación es clave, pues cuando solo se trata de un contrato de prestación de servicios el trabajador es autónomo y se encarga por su cuenta de cumplir la tarea encomendada, si esto no sucede en la realidad, entonces estaríamos frente a un vínculo laboral por lo que al trabajador le corresponderían sus derechos por ser de ley.

En cuanto a la subordinación, segundo elemento del vínculo laboral, este permite identificar cuando el trabajador se encuentra supeditado a la dirección de su empleador, en las situaciones donde se simula una relación laboral, la identificación de este elemento permite despejar las dudas sobre la verdadera relación que tienen las partes. Sin embargo, **Ugarte (2005)** señaló que la subordinación podría traer consigo frustraciones futuras pues los avances podrían ocasionar que cada vez más personas se encuentren desprotegidas debido a las nuevas modalidades de trabajo que van surgiendo y no se adaptan al molde de trabajo tradicional, ocasionando que este elemento sea de difícil identificación.

Lo mencionado por Ugarte es acertado y sustenta lo señalado por la autora, pues es evidente que en la actualidad, si nos detenemos a ver los distintos modelos de

trabajo que han ido surgiendo con el tiempo, las características tradicionales que se identificaban en una situación real para señalar que existe una relación laboral válida han variado o ya no son tan fáciles de percibir.

El caso de los conductores de taxi por aplicativo, quienes son importantes para fines esta investigación, es un claro ejemplo de lo señalado líneas arriba ya que, ellos tienen una relación de subordinación con la Empresa Beat pues se encuentra bajo el control de dicha empresa, son supervisados, deben cumplir sus normas y además de ello, el servicio debe ser prestado solo por la persona que se encuentra registrada en la empresa, sin embargo, Beat los denomina como Usuarios conductores, la falta de regulación, la no adaptación de la norma a los avances del mundo laboral, generan que varios trabajadores se encuentren desprotegidos.

Finalmente encontramos a la remuneración, esta es la retribución que recibe el trabajador por realizar las funciones encomendadas, la constitución del Perú señala que la remuneración es un derecho y lo consagra en su artículo N° 24, asimismo, nos indica que esta característica es la principal responsabilidad del empleador.

En el caso de los conductores de taxi por aplicativo, la subordinación es un tanto difícil de identificar debido a que los conductores poseen un cierto régimen de libertad respecto de su horario de trabajo, existe una sujeción a la empresa que no acuerda con la forma tradicional en la que se conoce dicha figura (**Garzón y Mora, 2019**), sin embargo, ello no significa que no haya un vínculo jurídico que reconocer.

Ahora bien, en cuanto al concepto de los derechos laborales, estos surgieron como consecuencia de la evidente desigualdad económica que se aprecia en una relación laboral; estos derechos son instrumentos importantes para alcanzar el bienestar de las personas. (**Landa, 2014**) Asimismo, señala **Canessa (2008)** que los derechos laborales se sostienen de los derechos fundamentales a fin de garantizar puedan acceder a su autonomía en el mercado laboral.

Por otro lado, en cuanto a la relación laboral, **La organización internacional de trabajo (OIT) (2020)** lo define como el vínculo de carácter legal que existe entre

empleador y empleado y, nace cuando una persona, que cumple el rol de trabajador, realiza una tarea o servicio bajo los términos de su empleador a cambio de una remuneración. Asimismo, añade que reconocer los derechos laborales productos de estos vínculos, se ha tornado cada vez más difícil debido a distintos factores, como las relaciones disfrazadas, la ley que los protege es formulada de forma ambigua o deficiente o su alcance es demasiado limitado.

Beat es una compañía que fue fundada el año 2011 en Grecia, desde entonces se ha ido expandiendo y actualmente opera en países como Colombia, Grecia, Perú, México, Argentina, entre otros. La empresa desarrolló la modalidad denominada economía colaborativa, modalidad que ha surgido gracias al desarrollo de aplicativos y ha ido creciendo gracias al acceso al internet que tienen los usuarios.

Existen empresas como Uber, Cabify, Easy Taxi y otras, que también han desarrollado esta forma de trabajo y, al igual que en nuestro país, a nivel internacional se han presentado dos problemas muy marcados desde que aparecieron estos aplicativos (Apps); primero tenemos que, el servicio que prestan estas empresas mediante sus plataformas está ocasionando problemas con los gremios de taxistas que se encuentran afiliados al sistema de servicio público, las empresas que desarrollan estos aplicativos están realizando actos de competencia desleal y es por eso que resulta importante una regulación para este tipo de servicio. **(Acosta & Espinosa, 2015)** y, por otro lado, la falta de legislación respecto de la relación que tienen con los conductores que son piezas importantes para el cumplimiento de los objetivos de la empresa, la falta de normas conlleva a que los trabajadores se encuentren desprotegidos y se vulneren sus derechos laborales.

La economía está cambiando debido a las actualizaciones tecnológicas que van apareciendo, los efectos que traen consigo estos avances no pueden ser ignorados por el derecho laboral ya que, deben adaptarse para ofrecer respuestas novedosas que permitan garantizar una protección jurídica. **(Suárez, 2018)**

Dentro de este marco se encuentra la economía colaborativa que está basado en compartir sea en acceso o transferencia, de esta forma reforma el mercado empresarial **(Petrini, Freitas & Silveira, 2017)**. Al respecto **Delgado y Cuello**

(2018) señalan que existen 3 personajes importantes dentro de esta figura, los primeros son los proveedores del servicio, intermediarios y los usuarios; en cuanto a los proveedores, en el contexto de estudio estos serían los conductores, comparten recursos y tiempo mediante el uso del aplicativo.

En ese sentido, entendemos que estas compañías no trabajan de una forma convencional pues la relación que tienen con los conductores no se adecua a lo tradicional ya que, este vínculo en realidad tiene nuevas matices no vistas antes pero, a pesar de ello, si existe una organización del trabajo. **(Hernández y Galindo, 2016)**

Para finalizar con el marco teórico, se formulan los enfoques conceptuales de la investigación; en primer lugar se encuentra el principio de la primacía de la realidad, principio laboral que permite la identificación de los elementos esenciales de una relación laboral a través de la valoración de la realidad externa del vínculo laboral; este principio estima la experiencia personal de los trabajadores afectados pues está orientado a proteger los vínculos y derechos laborales.

Por otro lado, la prestación de servicios, elemento esencial para identificar si existe un vínculo laboral entre el subordinado y el jefe, se constituye como un derecho laboral pues es el trabajo que le otorga una persona a otra y siempre hay una contraprestación por ello.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

En cuanto al tipo de investigación es la **BÁSICA**, ya que está orientada a conocer con mayor profundidad sobre la primacía de la realidad y la prestación de servicios de los conductores de taxi por aplicativo y para lograr ello el investigador realizó esfuerzos para obtener una mejor comprensión de la problemática; este tipo de investigación tiene como finalidad obtener un avance a nivel científico.

El diseño de la **TEORÍA FUNDAMENTADA** fue seleccionado debido a que permitió el desarrollo de una nueva teoría con los datos recogidos gracias a las herramientas utilizadas en la investigación; el objetivo fue el de plantear soluciones al problema que enfrentan los conductores de taxi por aplicativo diariamente.

3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización

Las categorías y subcategorías de la investigación fueron:

TABLA 1

CATEGORIA N° 1	CATEGORIA N° 2
LA PRIMACIA DE LA REALIDAD	PRESTACIÓN DE SERVICIOS
Subcategoría 1: Realidad Externa	Subcategoría 1: Vínculo Laboral
Subcategoría 2: Experiencia personal	Subcategoría 2: Derechos Laborales

(Fuente: creación propia)

En cuanto a la matriz de categorización, esta se anexó a la investigación.

3.3. Escenario de estudio

Debido a que existen distintas empresas que desarrollan Apps destinadas al servicio de taxi, para fines de la investigación y, con el objetivo de no tener mayores complicaciones respecto al análisis de la causa el lugar escogido para el desarrollo de la investigación, fue la empresa Beat en Perú, pues una de las

empresas con mayor reconocimiento y con mayores conductores por tanto resultado importante para el desarrollo de la tesis.

3.4. Participantes

A continuación detallamos a los participantes que proporcionaron información y gracias a su intervención ayudaron a darle mayor relevancia a los resultados obtenidos en la investigación. **(Kumar, 2011)**, estas personas están ligadas al mundo del derecho laboral, abogados defensores. Entro ellos tenemos a los siguientes:

TABLA 2

NOMBRES	PROFESION	EXPERIENCIA
FIORI ANDREINA SALAS CALDERON	Abogada	Registro CAL 13039, con 32 años de experiencia profesional.
KARELYNE FIORI CARDENAS SALAS	Abogada	Registro CAL 55470, con 7 años de experiencia profesional.
CARLOS ANDRES CERVANTES VILELA	Abogado	Registro CAL 46799, con 10 años de experiencia profesional.
RODOLFO VELA VÁSQUEZ	Abogado	Abogado, y docente de la Universidad Cesar Vallejo.
ENRIQUE LAOS JARAMILLO	Abogado	Abogado y docente de la Universidad Cesar Vallejo.

(Fuente: creación propia)

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Las investigaciones científicas se originan en merito a las preguntas que se formula el investigador, debido a la duda que pueda tener cuando se encuentra frente a una determinada situación **(Amatuzzi, Amatuzzi & Leme, 2003)**. El procedimiento de recolección de datos permite responder las preguntas de la investigadora sobre el principio de la primacía de la realidad y los conductores de

taxi por aplicativo, que fueron formuladas al inicio de la investigación, la utilización de los instrumentos adecuados permite que no ocurran errores durante el desarrollo del estudio. **(Syed, 2016)** Con la finalidad de obtener la información necesaria para absolver el objetivo de esta tesis se utilizaron las siguientes herramientas:

Técnicas de recolección de datos

a) Entrevista

La entrevista tiene como finalidad obtener información respecto del objeto de estudio **(Fuster, 2019)**, es debido a ello que, se escogió a la entrevista como técnica para la recolección de datos de la presente tesis, ya que, es un método más flexible y permitió obtener comentarios abiertos de los entrevistados expertos en derecho laboral sobre el principio de la primacía de la realidad y los conductores de taxi por aplicativo, a través de esta mecánica se pudo conocer mayores detalles de la problemática social.

b) Análisis jurisprudencial

Mediante esta técnica se logró analizar sentencias emitidas por cortes internacionales referidos a la vulneración de derechos laborales de los conductores de taxi por aplicativo.

Instrumento de Recolección de Datos

a) Guía de entrevista

Para la presente investigación, este instrumento de recolección estuvo compuesto por 9 preguntas abiertas a fin de esclarecer los supuestos planteados sobre el principio de la primacía de la realidad y los conductores de taxi por aplicativo.

b) Ficha de análisis jurisprudencial

A través de esta herramienta se ha permitido que la autora pueda identificar ordenada y eficazmente los considerandos de las instancias internacionales respecto a la vulneración de derechos laborales de los conductores de taxi por aplicativo.

v. 3.6. Procedimientos

En el proceso de investigación realizado para la presente tesis, se identificó el problema que existe en cuanto a la desprotección que sufren los conductores de taxi por aplicativo y es por ello que la autora se planteó como objetivo principal determinar cómo el principio de la primacía de la realidad protege la prestación de servicios de los conductores de taxi por aplicativo en la empresa Beat, 2019; para ello se escogió el enfoque cualitativo y su diseño fue el de la teoría fundamentada, pues se buscó formular teorías y ello se obtuvo gracias a los conocimientos y experiencia de los especialistas del derecho, los comentarios de los entrevistados permitió que la investigadora logre una visión más amplia sobre la problemática. **(Lafuente & Marín, 2008)**. Asimismo, el método utilizado fue el básico para realizar el análisis de datos; la finalidad del estudio fue la de recopilar información suficiente sobre la problemática identificada.

3.7. Rigor científico

En la investigación, los instrumentos utilizados fueron validados, habiendo previamente pasado por un proceso de confiabilidad, ello en razón que, el rigor científico considera la información obtenida y comprueba la veracidad de la misma.

Entonces, el criterio de confiabilidad, es aplicado con el fin de garantizar que los datos obtenidos durante el desarrollo de la investigación respondan como información veraz. Al respecto de la validez de la guía de entrevista utilizada, fue validado por dos docentes expertos, ellos son:

TABLA 3

DATOS GENERALES	CARGO	PORCENTAJE
Dr. La torre Guerrero, Fernando	ASESOR DE METODOLOGÍA- LIMA NORTE	95%
Dr. Esau Vargas Huamán	ASESOR DE METODOLOGÍA – LIMA NORTE	94.5%

(Fuente: creación propia)

3.8. Método de análisis de la información

El método de análisis utilizado en el desarrollo de proyecto de investigación fue:

Análisis de Contenido

Este análisis permitió que la investigadora examine los datos obtenidos mediante la herramienta utilizada respecto de la primacía de la realidad y la afectación que sufren los conductores de taxi por aplicativo, a través de ella logró ordenarlas de acuerdo a lo que demanda la tesis.

Análisis Comparativo

Este método tiene como finalidad que la tesista compare la información recabada a través de la herramienta utilizada con cada uno de los resultados obtenidos; para efecto del presente trabajo se realizó la comparación entre los comentarios vertidos por los especialistas en derecho laboral, de igual manera se contrastó la información obtenida del análisis realizado a las jurisprudencias respecto a la primacía de la realidad y la prestación de servicios de los conductores de taxi por aplicativo.

Análisis Descriptivo

A través de este método la tesista describió, definió, clasificó y caracterizó el conflicto materia de la investigación, es decir, se realizó un estudio profundo sobre como el principio de la primacía de la realidad protege la prestación de los conductores de taxi por aplicativo.

Análisis Inductivo

Como último método de análisis, se utilizó la inducción analítica a través de ella se contrasta cada resultado obtenido de los expertos en derecho laboral de acuerdo con la herramienta utilizada, y se realiza una conceptualización en común.

3.9 ASPECTOS ÉTICOS

En la investigación “La primacía de la realidad y la prestación de servicios de los conductores de taxi por aplicativo, empresa Beat, 2019.”, la autora ha protegido y respetado los derechos de los autores inmersos en el desarrollo de la misma; así como las normas de la American Psychological Association (APA) y las normativas señaladas por la Universidad Cesar Vallejo. Para la realización del presente trabajo se tomó como fuente el repositorio de la universidad, libros y otros. Por último, señalar que los datos de los profesionales que formaron parte de la muestra, fueron consignados con la autorización de cada uno.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN:

Descripción de resultados:

Exponer los resultados de una investigación son importantes para aportar al mundo académico nuevos conocimientos (Cáceres, 2014). Es por ello que, siguiendo con el procedimiento de la investigación planteada, corresponde recopilar las respuestas que nos proporcionaron los profesionales expertos mediante el instrumento de la guía de entrevista; de la misma forma será con el instrumento de la guía de análisis jurisprudencial, con la finalidad de poder alcanzar los objetivos trazados al inicio de la tesis.

Siendo así, primero se describe los resultados de la guía de entrevista, respecto al objetivo general, este responde a, determinar cómo si el principio de la primacía de la realidad protege la prestación de servicios de los conductores de taxi por aplicativo, empresa Beat, 2019, para tal efecto se plantearon las siguientes preguntas:

Pregunta N° 1: En su opinión: ¿cómo el principio de la primacía de la realidad protege la prestación de servicios de los conductores de taxi por aplicativo? ¿cómo?

Según Cárdenas, Cervantes, Salas y Laos (2020) para aplicar el principio de la realidad en el caso de los conductores de taxi por aplicativo, se tendrá que acreditar que en la relación de trabajo se presentan los elementos de prestación personal, remuneración y subordinación. Vela (2020) agrega que el principio de primacía de la realidad, protege a todo trabajador al otorgar prioridad a lo que sucede en la “realidad de los hechos” sobre “lo que consta” en los documentos. No obstante, Cervantes (2020) añade que se debe probar en mérito de este principio, que los conductores tienen horarios mínimos exigidos, un sueldo mínimo o si el incumplimiento de horarios implica una amonestación; de ser así se estaría ocultando una relación laboral que en aplicación estricta del principio puede ser descubierta y exigirse judicialmente su reconocimiento y los efectos que le otorga la ley. Al respecto, Cárdenas (2020) dijo que los conductores aplican a beat, luego son aceptados, les dan las condiciones de uso y son obligados a respetar sus términos para poder trabajar con ellos y reciben un pago ya que es beat quien

decide cuanto paga el pasajero y es beat quien les deposita a los conductores sus pagos en fechas establecidas, sin embargo, existen ocasiones donde el pago se realiza directamente por el cliente al conductor. Por su parte, Laos (2020) señala que en el caso de los conductores de taxi por aplicativo no existe esa subordinación dado que la aplicación no le obliga a cuando y como realizar la prestación, no existe una remuneración brindada de la empresa hacia el conductor sino una compensación por el servicio brindado en la oportunidad, finalmente el factor personalísimo es demostrado en varias ocasiones como inexistente dado que cualquier sujeto puede adherirse la aplicación para que un tercero realice el “trabajo”.

Pregunta N° 2: En su opinión: ¿qué problemas existen respecto al reconocimiento de la prestación de servicios de los conductores de taxi por aplicativo?

Al respecto, Salas (2020) menciona que para reconocer una prestación se debe considerar el tipo de contrato que suscribe las partes, pero, estas empresas simulan los vínculos que tienen con los conductores y este es el problema para reconocer sus servicios; por su parte Cárdenas (2020) señala que otro de los problemas es debido a que no está claro la cantidad de horas que trabajan los conductores, por tanto es difícil identificar si tienen subordinación al empleador o trabajan por su cuenta en las horas que mejor les parezca y sin la obligación de cumplir por lo menos 20 horas semanales de acuerdo a ley. Agrega Vela (2020) que un problema es el determinar la sede del empleador, teniendo en cuenta que, al tratarse de un aplicativo, el trabajador generalmente desconoce la sede de su empleador. Laos (2020) considera que el único inconveniente es la falta de identificación de las partes, ya que una persona puede crearse una cuenta para un tercero, lo que vulnera el propio contrato de prestación de servicio. Finalmente, Cervantes (2020) indicó que bastará el primer pronunciamiento judicial firme al respecto para sentar precedentes respecto a la posible existencia de una relación laboral oculta en las prestaciones del servicio de taxi por aplicativo en la empresa Taxi Beat.

Pregunta N° 3: De acuerdo a su experiencia: ¿cómo el principio de la primacía de la realidad garantiza la protección de los derechos laborales de los conductores de taxi por aplicativo?

Salas, Cárdenas y Vela (2020) indican que en el caso de los conductores de taxi por aplicativo este principio permite evidenciar que los elementos necesarios para identificar el vínculo laboral existen por tanto, la aplicación del principio sirve de ayuda para proteger los derechos del conductor que han sido evadidos por la empresa. Es decir, Cervantes (2020) al ser probados los hechos que sustentan la existencia fáctica de la relación laboral, el Principio de la Primacía de la Realidad va a permitir que los derechos laborales del trabajador sean reconocidos judicialmente por el empleador y surtan sus efectos legales. Asimismo, Vela (2020) agrega que se encuentra supeditada a la “interpretación” de lo que se considera “la realidad” que definitivamente debe realizar la Autoridad Administrativa de Trabajo o el Poder Judicial. Sin embargo, Laos (2020) considera que no existe un vínculo laboral dado que no existen los factores básicos que, de acuerdo a ley, debe existir en una relación laboral: subordinación, remuneración y un servicio personalísimo. Ellos no están bajo una relación laboral por lo que no tienen el beneficio de un contrato laboral.

Respecto al **objetivo específico 1**, determinar de qué manera la realidad externa garantiza el vínculo laboral de los conductores de taxi por aplicativo de la empresa Beat, para ello se plantearon las siguientes preguntas:

Pregunta N° 4: De acuerdo a su experiencia: ¿de qué manera la realidad externa garantiza el vínculo laboral de los conductores de taxi por aplicativo?

Según Vela (2020) la realidad externa informa al operador administrativo o judicial, de lo que está ocurriendo, así como del tipo de contrato que queda evidente cuando existen los tres elementos que exige la ley peruana: Prestación personal, subordinación y una remuneración. Asimismo, Salas (2020) señala que la aplicación de la realidad externa permite identificar que el trabajador de Taxi presta un servicio personal a la empresa del aplicativo; por tanto, existiría una prestación personal de esta manera es que se garantiza el vínculo laboral. Sin embargo, Cervantes (2020) indica que La realidad externa no garantizan la

existencia de un vínculo laboral, lo que hace la realidad es crear o no la existencia de ese vínculo independientemente de su reconocimiento por el empleador. Ahora, para que ese vínculo sea reconocido debe aplicarse el Principio de Primacía de la Realidad, dichos hechos deberán ser probados ante la autoridad judicial para que ésta exija el cumplimiento de los beneficios laborales a favor de los empleados, de igual manera Laos (2020) menciona que los conductores de taxi por aplicativo no forman un vínculo laboral con la empresa, y la realidad es la evidencia más clara, dado que no se identifican los requisitos para señalar la existencia de un vínculo laboral.

Pregunta N° 5: Considera usted que: ¿la aplicación de la realidad externa es eficiente para proteger a los conductores de taxi por aplicativo? ¿Por qué?

Para Vela, Cárdenas y Salas (2020) sí es eficiente aplicar la realidad externa para poder proteger a los conductores respecto de vulneraciones que puedan sufrir, al respecto añade Vela, Cárdenas y Cervantes (2020) que la realidad externa va a servir para proporcionar las pruebas, al órgano jurisdiccional, necesarias para que se reconozca el vínculo y los derechos laborales que los corresponden a los conductores, es decir, la aplicación de este es eficiente siempre que puedas probar en juicio la existencia de las 3 características de una relación laboral: que sea de carácter personal, bajo subordinación y remunerada. Sin embargo, Salas (2020) considera que señalar que en los juzgados ocurra una aplicación eficiente de la realidad no se puede saber a ciencia cierta pues es el juez quien evalúa todo los parámetros que tiene a la mano para poder resolver una causa. Por otro lado, Laos (2020) señala que no lo es, dado que al estar bajo una prestación de servicio, la empresa no vela por los conductores como si lo hacen por sus trabajadores propiamente dicho.

Pregunta N° 6: De acuerdo a su experiencia: ¿qué problemas existen en el reconocimiento del vínculo laboral de los conductores de taxi por aplicativo?

Cárdenas, Salas y Laos (2020) señalan que la falta de normas legales y como conocimiento de sus derechos son los principales problemas para que en nuestro país los conductores se sientan con derecho de exigir el reconocimiento de su

vínculo laboral, añade Cervantes (2020) que si algún conductor de taxi por aplicativo se siente con derecho a reclamar el reconocimiento de una relación laboral y los beneficios sociales que de esta derivan, pues tiene todo su derecho a la tutela jurisdiccional efectiva para hacerlo y, Cárdenas y Cervantes (2020) indican que dependerá de la realidad de los hechos y de los medios probatorios que presente para que en mérito al Principio de Primacía de la Realidad se le reconozca judicialmente una relación laboral y sus efectos. En nuestro país, Salas (2020) pese a existir proyectos de ley, aun no se regulan a estas empresas este es el principal problema para reconocer la relación laboral de los conductores con las empresas de taxi; pero, Laos y Salas (2020) en otros lugares como el estado de California, en EE.UU., ya se les considera como trabajadores de acuerdo a una ley que posee, si bien se recuerda que cada estado es independiente en sus normas ya que muchos no recogen el ejemplo de California. Este ejemplo de regularizar a los conductores como trabajadores ayuda a que se les garantice un futuro formal a los conductores. Vela (2020) por su parte, considera que el verdadero problema radica en el hecho que las autoridades deben exigir que: Se identifiquen plenamente y que fijen un Representante legal en el país, así como su domicilio real, para efectos de notificarles cualquier reclamo o hecho irregular.

Respecto al **objetivo específico 2**, determinar de qué manera la experiencia personal asegura los derechos laborales de los conductores de taxi por aplicativo de la empresa Beat, por tanto se plantearon las siguientes preguntas:

Pregunta N° 7: De acuerdo a su experiencia: ¿de qué manera la experiencia personal asegura los derechos laborales de los conductores de taxi por aplicativo?

Vela, Cárdenas, Cervantes y Salas (2020) expresaron que la experiencia personal por sí sola no asegura los derechos laborales del conductor, si existiera una relación laboral que en un principio no es reconocida por un empleador, el empleado está en su derecho de exigir su reconocimiento de manera extrajudicial mediante el diálogo directo con su empleador o su reconocimiento judicial a través de un procedimiento laboral presentando las pruebas que acrediten la existencia de la relación laboral. Por otro lado, Laos (2020) menciona que no existe una

relación laboral debido a que son los conductores lo que deciden sus programas y trabajos, el aplicativo solo ayuda a que encuentren el trabajo de manera más rápida dado que “el aplicativo da la confianza de un taxista serio” y que Vela (2020) generalmente, solo buscan trabajar y ganar dinero, no piensan en la validez o no del contrato, o en la formalidad del empleador. Laos (2020) concluye que para la empresa, desde su punto de vista, el no tener un vínculo laboral que se refleja en la realidad ayuda a no tener que sostener los derechos laborales que podría adquirir el conductor.

Pregunta N° 8: En su opinión: ¿cómo la legislación vigente en nuestro país garantiza la protección de los derechos laborales de los conductores de taxi por aplicativo?

Según Vela, Cárdenas y Cervantes (2020) La legislación laboral vigente busca proteger los derechos laborales de todos los trabajadores que tienen una relación laboral de hecho con su empleador. Los protege a través de su distinta normativa, tanto en el ámbito público como en el privado; asimismo, Cárdenas, Cervantes y Salas (2020) mencionan que en nuestro país existe una falta de normativa respecto a estas empresas y la relación que tienen los conductores de taxi con ellos, para este tipo de casos resulta razonable utilizar el principio de la primacía de la realidad, mediante este mecanismo legal la legislación permite que se de atención a los hechos que suceden en la realidad a fin de garantizar la protección del trabajador, siempre que puedan ser probados. Añade Laos (2020) que existe el Proyecto de Ley 2260/2017-CR que justamente habla sobre la conversión de un “contrato de prestación de servicio” para que el conductor y el aplicativo se vuelvan una relación laboral. Y cree que es lo más cercano, esperemos que ocurra. Finalmente, Vela (2020) considera que no es un problema de la ley, es un problema de “interpretación” del operador administrativo o judicial, que viendo algo no lo nota y no lo exige.

Pregunta N° 9: En su opinión: ¿cómo la experiencia personal protege de la vulneración que sufren conductores de taxi por aplicativo?

Para Salas (2020) la experiencia personal de cada conductor sirve para evidenciar, cuando se exija la tutela jurisdiccional, las vulneraciones que ha

sufrido durante el tiempo que tuvo la relación con la empresa de taxi; Cárdenas (2020) agrega que garantiza que los elementos necesarios para indicar la existencia de un vínculo laboral se encuentran acreditados. Además Salas (2020) recalca que es importante considerar ello porque no todos los conductores podrían identificar los elementos esenciales de un vínculo laboral en su relación real. No obstante, Vela (2020) postulo que la experiencia personal del taxista no los protege del abuso o de la falta de pago de sus servicios prestados. Sin embargo, Vela (2020) nos dice que si bien, los conductores sufren la vulneración de derechos al no existir el vínculo laboral, son los mismo conductores que muchas veces no quieren ser regularizado porque desean esa libertad de escoger con quien trabajar, a que distancia irse, elegir que recorrido le paga bien, y eso es una decisión que vuelve a los conductores trabajadores libres, el aplicativo solo los ayuda organizando la relación entre el conductor y el usuario/pasajero. Al llegar a regularse la relación laboral, se dejaría sin efecto a esas personas que, al verse con un horario de trabajo como indica la norma, afectaría sus “trabajos primarios”.

Por otro lado, de la investigación realizada haciendo uso de la guía de análisis jurisprudencial, sobre el objetivo general: **determinar cómo el principio de la primacía de la realidad protege la prestación de servicios de los conductores de taxi por aplicativo, empresa Beat, 2019**; se identificó lo siguiente:

Sentencia emitida por el 6° Juzgado Letrado de Trabajo de Montevideo, expediente N° 77/2019; los magistrados señalaron que el principio de la primacía de la realidad permite que se prioricen los hechos señalados por el recurrente, y es gracias a ello, además de la falta de prueba en contrario, que se determina lo siguiente: 1) el trabajador es dependiente económicamente 2) no tiene capacidad de decisión 3) se encuentra en constante supervisión. Siendo así, este principio permite al juez deducir que así la empresa de taxi señale que su rubro es tecnológico, es evidente que su fuente de ingresos es el transporte ya que sin los servicios que los conductores prestan, la empresa no tendría sentido. Entonces se entiende que las empresas de taxi se aprovechan del vacío legal y los avances tecnológicos para poder omitir responsabilidades de carácter laboral con los

conductores, sin embargo, los presupuestos necesarios para señalar que existe una relación laboral son evidentes y se logra identificarlos gracias a la aplicación del principio de la primacía de la realidad; el carácter evolutivo de dicho principio permite garantizar una protección adecuada de los derechos laborales de estos conductores.

En cuanto al objetivo específico 01, cuya finalidad es el de: **determinar de qué manera la realidad externa garantiza el vínculo laboral de los conductores de taxi por aplicativo de la empresa Beat**. Se analizó la siguiente jurisprudencia:

En la sentencia emitida por el Tribunal de trabajo de California, expediente N° 2202550 – 2015, los magistrados fundamentaron su decisión señalando que los hechos se lograron analizar gracias a la importancia que se le otorga a la realidad externa que afronta el conductor, esto permite al juzgado notar que la empresa oculta la relación real que tiene con el trabajador y se puede deducir que esto se hace con la finalidad de evadir responsabilidades. Por tanto, evaluar la realidad externa permite lograr la protección de los derechos laborales del conductor, pues evidencia el vínculo laboral real del prestador de servicio con la empresa, de esta manera se garantiza el reconocimiento de los derechos del trabajador que la empresa, dueña del aplicativo, pretende omitir.

En relación al objetivo específico 02, que tiene como finalidad: **determinar de qué manera la experiencia personal asegura los derechos laborales de los conductores de taxi por aplicativo de la empresa Beat**. Se examinó lo siguiente:

Casación N° 374-FP emitida por la corte de casación Francesa, la corte motivo su sentencia en las situaciones que se detectaron gracias a los incidentes narrados y que percibe el conductor en su día a día, aquellos hechos sirvieron para garantizar el reconocimiento del vínculo laboral que tienen los conductores con la empresa dueña del aplicativo; del análisis realizado por el tribunal se desprende que efectivamente la empresa de taxi ejerce una función de empleador frente al conductor pues, este último, se limita a realizar funciones permitidas por la empresa, no tiene capacidad de decisión y está sujeto a una supervisión constante. Por tanto, los hechos que experimentan los conductores, y que conforman la experiencia personal de cada conductor, resultan importantes para

determinar si existe en realidad un vínculo laboral entre las partes que se está pretendiendo ocultar, del análisis de esta experiencia se puede determinar si corresponde la protección de los derechos laborales que se le han vulnerado al conductor.

Discusión de resultados:

En este punto, se discuten los resultados obtenidos en los instrumentos de recolección de datos de la guía de entrevista y la guía de análisis jurisprudencial, con los resultados encontrados en los trabajos previos tanto nacionales como internacionales que han sido citados previamente en el marco teórico, sin dejar de lado las teorías relativas a la presente tesis.

Respecto al objetivo general, de la resultante del uso del método de triangulación esto es, contrastación de resultados, circunscrito en la mayoría de los expertos de Derecho Laboral como Vela, Cárdenas, Cervantes, Salas y Laos (2020) señalaron que el principio de la primacía de la realidad, permite evidenciar los elementos necesarios de un vínculo laboral en cualquier relación donde se tenga la duda, al ser probados los hechos que sustentan la existencia de la relación laboral, el principio de la primacía de la realidad va a permitir que los derechos laborales del trabajador sean reconocidos judicialmente por el empleador y surtan sus efectos legales. En el caso de los conductores de taxi por aplicativo, se tendrá que acreditar que en la relación de trabajo se presentan los elementos de prestación personal, remuneración y subordinación, respecto a ello, mencionaron que los conductores aplican a beat y posteriormente son aceptados, una vez sucedido ello, se les hace de conocimiento los términos y condiciones, los cuales están obligados a respetar para poder trabajar con la empresa, sin embargo, no está claro la cantidad de horas que trabajan los conductores, por tanto es difícil identificar si tienen subordinación al empleador o trabajan por su cuenta en las horas que mejor les parezca y sin la obligación de cumplir por lo menos 20 horas semanales de acuerdo a ley.

Por otro lado, de los resultados encontrados en el instrumento de recolección de datos de la guía de análisis jurisprudencial como consecuencia del análisis realizado de la sentencia emitida por el 6° Juzgado Letrado de Trabajo de

Montevideo, expediente N° 77/2019; los magistrados señalaron que el principio de la primacía de la realidad permite que se prioricen los hechos señalados por el recurrente, y es gracias a ello, además de la falta de prueba en contrario, que se determina lo siguiente: 1) el trabajador es dependiente económicamente 2) no tiene capacidad de decisión 3) se encuentra en constante supervisión. Siendo así, este principio permite al juez deducir que así la empresa de taxi señale que su rubro es tecnológico, es evidente que su fuente de ingresos es el transporte ya que sin los servicios que los conductores prestan, la empresa no tendría sentido. Entonces se entiende que las empresas de taxi se aprovechan del vacío legal y los avances tecnológicos para poder omitir responsabilidades de carácter laboral con los conductores, sin embargo, pese a que existen nuevos factores que se deben tener en cuenta por el juez para resolver la causa, se logra identificar la existencia del contrato laboral y, eso es debido a la aplicación del principio de la primacía de la realidad.

Respecto a los hallazgos obtenidos en los instrumentos de recolección de datos y contrastando con los resultados encontrados en los trabajos de investigación previo al presente estudio, **Atocha (2017)** concluyó que los elementos básicos para determinar una relación laboral entre las partes se encuentran identificados, existen algunas dificultades para determinarlas ya que estamos adecuados a lo tradicional pero, dado que el derecho es una especialidad destinada a adecuarse según el contexto social actual, no debería dejar desprotegido a los conductores. Finalmente, **Bustamante (2019)** indica que en la legislación peruana, Art. 4 de la LPCL, se encuentran los elementos de un vínculo laboral, sin la existencia de ellos no puede entenderse una relación como laboral; en cuanto a las relaciones de las plataformas con los prestadores de servicios, los conductores, su vínculo es de naturaleza laboral pues se encuentran los elementos señalados por la norma, sin embargo, es necesario someter los conceptos jurídicos laborales a una actualización para garantizar la protección del trabajador ya que, estos elementos no son de fácil identificación.

Del mismo modo, de las teorías relativas al tema de investigación respecto a la primacía de la realidad, al igual que los demás principios laborales, sirve para guiar a la autoridad al momento de utilizar o formular normas además de servir

para hacer frente a simulaciones o fraudes que cometan los empleadores, sin embargo, existirá un obstáculo para un correcto funcionamiento del principio cuando no exista una normativa que permita resolver situaciones de alta complejidad. **(Irureta, 2013)**; sin embargo, la subordinación, el cual es uno de los elementos que identifica el principio laboral mencionado, podría ser de difícil identificación con el pasar de los años ya que, las nuevas modalidades de trabajo que van surgiendo no se adaptan al molde de trabajo tradicional, ello ocasionaría la desprotección de trabajadores. **(Ugarte, 2005)**,

Por tanto, como señaló Irureta (2013) el principio de la primacía de la realidad, sirve para guiar a la autoridad al momento de utilizar o formular normas además de servir para hacer frente a simulaciones o fraudes que cometan los empleadores, pues este principio le da prioridad a los hechos a fin de lograr una equidad entre las partes, sin embargo su aplicación no será suficiente si no existe una normativa que regule las situaciones complejas; en el caso de los conductores de taxi por aplicativo, como señalaron los entrevistados se tendrá que acreditar que en la relación con la empresa se pueden identificar los elementos esenciales de un vínculo laboral. El juzgado letrado de Montevideo, consideró que logró identificar dichos elementos y emitió una sentencia en donde garantiza una protección de los derechos laborales del conductor gracias a la aplicación del principio de la primacía de la realidad, sin embargo, estos elementos fueron identificados considerando situaciones especiales que no se acomodan al marco tradicional. Entonces, el principio mencionado ofrece protección de los servicios que prestan los conductores de taxi por aplicativo permitiendo la identificación de los elementos de un vínculo laboral en los hechos facticos, sin embargo, como señaló Bustamente (2019) es necesario que se sometan los conceptos jurídicos a una actualización pues los elementos tradicional de un vínculo laboral prescritos en el Art. 4 de la LPCL no son de fácil identificación debido a las nuevas formas de trabajo.

Respecto del objetivo específico 01, se analizó la siguiente:

Según Salas, Vela, Cárdenas, Cervantes y Laos (2020), la realidad externa va a servir para proporcionar pruebas e informar al operador administrativo o judicial

de la relación que tienen las partes. En el caso de los conductores de taxi, permite identificar que presta servicios a la compañía, sin embargo, para que se le reconozca judicialmente una relación laboral y sus efectos, deberá aplicarse el principio de la primacía de la realidad y probar la existencia de las 3 características de una relación laboral: que sea de carácter personal, bajo subordinación y remunerada.

En cuanto a la guía de análisis jurisprudencial, encontramos a la sentencia emitida por el Tribunal de trabajo de California, expediente N° 2202550 – 2015; en dicha sentencia los magistrados fundamentaron su decisión señalando que los hechos se lograron analizar gracias a la importancia que se le otorga a la realidad externa que afronta el conductor, esto permite al juzgado notar que la empresa oculta la relación real que tiene con el trabajador y se puede deducir que esto se hace con la finalidad de evadir responsabilidades. Por tanto, evaluar la realidad externa ayuda en la protección de los derechos laborales del conductor, pues evidencia el vínculo real del prestador de servicio con la empresa, de esta manera se garantiza el reconocimiento de los derechos del trabajador que la empresa, dueña del aplicativo, pretende omitir.

Aunado a ello, respecto de los antecedentes encontramos a **Muñoz (2018)** quien indica que el trabajo que se realiza con las plataformas virtuales ostenta indicios de laboralidad y particularidades que no necesariamente se ajustan a lo tradicional, sin embargo, por más novedosos que sean las evidencias ello no debe impedir el reconocimiento de los vínculos laborales. Por otro lado, **Mercado (2019)** identifico que los conductores son mal llamados socios, por las empresas, pues en los documento no se encontraron los elementos requeridos para calificarlos como tales, la modalidad con la que operan las compañías de taxi cuenta con características propias de una relación laboral.

Sobre las teorías relativas al tema; cuando nos encontramos frente a un caso de simulación, Barahona (2011) manifiesta que es importante darle importancia a la situación real que viven los trabajadores, pues va a permitir darnos cuenta de que una relación laboral no siempre se adecua a las apariencias contractuales, sin embargo, darle ese valor a la realidad se logra gracias al principio de la primacía de la realidad, es decir, la valoración de la realidad externa ayuda a evidenciar

cuando los trabajadores son vulnerados debido a las simulaciones que realizan los empleadores, es así que, se identifican los derechos que se está afectando. (Arellano & Benfeld, 2017).

Entonces, como menciona Muñoz (2018) en la realidad de los hechos, la relación de los conductores con la empresa tiene características que nos hacen darnos cuenta de la existencia de un vínculo laboral no reconocido. Es por ello que, la realidad externa es importante para determinar la existencia de una relación laboral, pues de su estudio podemos identificar los presupuestos esenciales que la normativa nacional postula, es así que en la sentencia emitida por el Tribunal de Trabajo de California, los magistrados motivaron su decisión en los hechos que se lograron analizar gracias a la importancia que se le otorga a la realidad externa que afronta el conductor, sin embargo, como señalaron los entrevistados, la realidad externa va a servir para proporcionar pruebas e informar al operador administrativo o judicial de la relación que tienen las partes. Por tanto, en concordancia con Barahona (2011) la valoración de la realidad externa se logra debido a la aplicación de la primacía de la realidad si se quiere reconocer o garantizar un vínculo laboral y sus efectos y probar la existencia de las 3 características de una relación laboral.

Finalmente, en cuanto al objetivo específico 02, se analizó lo siguiente:

Según Vela, Cárdenas, Cervantes, Salas y Laos (2020) la experiencia personal por sí sola no asegura los derechos laborales del conductor; si existiera una relación laboral que no es reconocida por el empleador, el empleado está en su derecho de exigir su reconocimiento de manera extrajudicial o judicial a través de un procedimiento laboral presentando las pruebas que acrediten la existencia de la relación laboral y, es ahí donde la experiencia personal toma fuerza pues, la experiencia de cada conductor sirve para evidenciar, cuando se exija la tutela jurisdiccional, las vulneraciones que ha sufrido durante el tiempo que tuvo la relación con la empresa de taxi; Asimismo, mencionan que en nuestro país existe una falta de normativa respecto a estas empresas y la relación que tienen los conductores de taxi.

De igual modo, tenemos la Casación N° 374-FP emitida por la corte de casación Francesa, la corte motivo su sentencia en las situaciones que se detectaron gracias a los incidentes narrados y que percibe el conductor en su día a día, aquellos hechos sirvieron para garantizar el reconocimiento del vínculo laboral que tienen los conductores con la empresa dueña del aplicativo; del análisis realizado por el tribunal se desprende que efectivamente la empresa de taxi ejerce una función de empleador frente al conductor pues, este último, se limita a realizar funciones permitidas por la empresa, no tiene capacidad de decisión y está sujeto a una supervisión constante. Por tanto, los hechos que experimentan los conductores, y que conforman la experiencia personal de cada conductor, resultan importantes para determinar si existe en realidad un vínculo laboral entre las partes que se está pretendiendo ocultar, del análisis de esta experiencia se puede determinar si corresponde la protección de los derechos laborales que se le han vulnerado al conductor.

Respecto de las investigaciones previas, tenemos a **Hermenegildo y Narbaiza (2019)**, ellos determinaron que analizada la experiencia de los conductores se puede entender que están subordinados, pues son fiscalizados por la empresa además, están obligados a someterse a los términos y condiciones de la plataforma para poder ser habilitados y trabajar y, por otro lado encontramos a **Arias y Vásquez (2017)**, en su investigación, los autores determinaron que las grandes empresas están optando por reducir gastos; de ahí que algunas empresas estén prefiriendo optar por trabajadores autónomos, sin embargo, en la práctica estas empresas desnaturalizan esa relación, ya que, los trabajadores autónomos responden a una relación de subordinación con la empresa afectando derechos laborales, pues no les son reconocidos.

Finalmente, sobre las teorías, entendemos que los derechos laborales son instrumentos importantes para alcanzar el bienestar de las personas. **(Landa, 2014)** y se encuentran basados en los derechos fundamentales **Canessa (2008)**; ahora bien, respecto a la experiencia personal, esta se constituye en una serie de situaciones relacionadas **(Garabito, 2013)** que si son analizadas permiten evidenciar las afectaciones o situaciones que haya tenido que sufrir o afrontar el trabajador.

Para concluir, de acuerdo con los entrevistados, la experiencia personal por sí sola no asegura los derechos laborales del conductor, sin embargo, considerarlas permite la protección de los derechos laborales de los trabajadores, en este caso los conductores, como se pudo observar en la casación N° 374-FP, emitida por la corte de casación Francesa, gracias a los incidentes narrados y que percibe el conductor en su día a día, aquellos hechos sirvieron para analizar correctamente la causa y reconocer el vínculo laboral. Entonces, el análisis y consideración de la experiencia de los conductores que prestan servicios a las compañías de taxi por aplicativo permite ayudar a que se aseguren los derechos laborales no reconocidos, pero, ello solo será así siempre que se encuentre en aplicación del principio laboral.

V. CONCLUSIONES:

PRIMERO.- se concluye que el principio de la primacía de la realidad protege la prestación de servicios de los conductores de taxi por aplicativo mediante la identificación de los elementos de un vínculo laboral en los hechos facticos que enfrentan, pero, la aplicación del principio no será suficiente si no existe una normativa que regule las situaciones complejas, como sucede en el caso de los conductores de taxi por aplicativo.

SEGUNDO.- se concluye que la realidad externa ayuda a que los vínculos laborales sean reconocidos, es gracias a la importancia de la realidad externa que se puede determinar que la relación de los conductores con la empresa tiene características de un vínculo laboral. Gracias a la aplicación del principio de la primacía de la realidad se le da importancia a los hechos que, como indicaron los entrevistados, va a servir para proporcionar pruebas e informar al operador administrativo o judicial de la relación que tienen las partes.

TERCERO.- La experiencia personal asegura los derechos laborales de los conductores ya que permite valorar la realidad de la labor empírica realizada por el trabajador, de esta forma ayuda a que el principio de la primacía de la realidad determine que en la relación real de la empresa Beat con los conductores se configuran los elementos esenciales de una relación laboral que se pretende ocultar.

VI. RECOMENDACIONES:

PRIMERO.- Es necesario recomendar a los congresistas de la república, quienes tienen la facultad de emitir normas, tengan a bien formular una norma que regule las particularidades de la relación laboral que existe entre los conductores de taxi por aplicativo con las empresas que desarrollan estas plataformas, dentro de la norma se debe otorgar una protección a los derechos laborales que les corresponda a los conductores, pero, esta norma debe adecuarse a la realidad de la nueva forma de trabajo desarrollada por parte de estas empresas.

SEGUNDO.- Se recomienda a la Superintendencia nacional de fiscalización laboral, a fin de velar por la protección de los trabajadores, cumpla con fiscalizar la situación de estas empresas de taxi quienes aprovechándose del vacío normativo no reconocen los derechos laborales que les corresponden a los conductores, asimismo, propongan una norma que se adecue a la realidad del vínculo que se origina entre las partes.

TERCERO.- Se recomienda al ministerio de trabajo, entidad que se encarga de promover el trabajo digno de los peruanos, analice la problemática y planteen una solución al congreso para garantizar la protección de los conductores de taxi por aplicativo ya que, la relación real que mantienen con las empresas como beat, es un vínculo laboral, si bien es cierto existen diferentes aspectos que han variado o no se adecuan a lo tradicional, esto sucede debido a los avances tecnológicos pero, ello no debe implicar la desprotección de los trabajadores.

REFERENCIAS:

- Acosta, M. y Espinosa, L. (2015, febrero). Uber una alternativa necesaria para el transporte de pasajeros. *Revista científica CODEX*, 1(1), 163-176. <https://revistas.udenar.edu.co/index.php/codex/article/view/2553>
- Amatuzzi, M., Amatuzzi, M., y Leme, L. (2003, enero-marzo). Scientific methodology: study design. *Acta Ortopédica Brasileira*, 11(1), 58-62. <https://doi.org/10.1590/S1413-78522003000100008>
- Arellano, P. y Benfeld, J. (2017, diciembre). Reflexiones sobre el principio de protección al trabajador. *Revista Chilena de derecho y tecnología*, 6(2), 3-24. https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0719-25842017000200003
- Armas, C. (2018). *El consumo digno y los negocios de app de taxi (caso Uber)*. *Pensamiento crítico*, 23(1), 97-120. <https://doi.org/10.15381/pc.v23i1.15101>
- Arias, L. & Vásquez, Y. (2017). *UBER: ¿Existe relación laboral entre los conductores que brindan el servicio de Uber y la empresa Uber?* [Tesis de licenciatura, Universidad de Costa Rica]. Repositorio Institucional. <https://iiij.ucr.ac.cr/wp-content/uploads/bsk-pdf-manager/2017/09/Tesis.pdf>
- Atocha, A. (2017). *Las plataformas virtuales. Análisis del caso Uber ¿Una nueva modalidad de contratación laboral?* [Tesis de grado, Universidad de Piura]. Repositorio Institucional PIRHUA. <https://pirhua.udep.edu.pe/handle/11042/2926>
- Avalos, D. (2015). *La simulación y el fraude laboral y su incidencia en el visto bueno*. [Tesis para el grado de magister, Universidad regional autónoma de los Andes]. Repositorio institucional UNIANDES. <http://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/2390>
- Bacca, D. y Bravo, S. (2013). *La evolución jurisprudencial en la aplicación del principio constitucional de la primacía de la realidad sobre las formas*. [Tesis

de licenciatura, Universidad de Nariño]. Sistema institucional de recursos digitales. <http://sired.udenar.edu.co/id/eprint/1458>

Barahona, R. (2011). Principio de la primacía de la realidad en el ejercicio de la medicina. *Revista Chilena de derecho y tecnología*, 2(4), 51-76.

DOI: [10.5354/0719-7551.2016.42898](https://doi.org/10.5354/0719-7551.2016.42898)

Benavides, J. (2010, diciembre). Contrato de prestación de servicios. Difícil delimitación frente al contrato realidad. *Revista Derecho del Estado*, (25), 85-115. <https://www.redalyc.org/pdf/3376/337630235003.pdf>

Boza-Pro, G. (2014). Surgimiento, evolución y consolidación del Derecho del Trabajo. *THEMIS-Revista de Derecho*, (65), 13-26. <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/10846>

Bustamante, K. (2019). *Análisis de la configuración estructural de la relación jurídica en los servicios prestados a través de plataformas virtuales: entre la laboralidad y el régimen civil* [Tesis de licenciatura, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. Repositorio de tesis USAT. <http://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/2275>

Cáceres, G. (2014, julio-diciembre). La importancia de publicar los resultados de Investigación. *Revista Facultad de Ingeniería*, 23(37), 7-8. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-11292014000200001&lng=en&tlng=es.

Canessa, M.(2008, abril). Los derechos humanos laborales: el núcleo duro de los derechos (core rights) y el ius cogens laboral. *Revista del Ministerio de trabajo e inmigración*, (72), 111-154. <https://libros-revistas-derecho.vlex.es/vid/humanos-laborales-n-duro-core-rights-ius-41651054>

Cornejo, C. (2011). Algunas Consideraciones sobre la Contratación Laboral. *Derecho & Sociedad*, (37), 138-150. <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/13167>

- Delgado, A. y Cuello, R. (2018, septiembre). Some tax considerations regarding the collaborative economy. *IDP. Revista de internet, derecho y político*, (27), 96-105. <http://dx.doi.org/10.7238/idp.v0i27.3153>
- Ehlers, L. (2017). Conceptualising primary labour relationship quality. *South African Journal of Economic and Management Sciences*, 20(1), 1-11. <https://dx.doi.org/10.4102/sajems.v20i1.1573>
- Fernández, A. (2016). *El caso Uber: discusión de la problemática y análisis jurídico* [Tesis de licenciatura, Universidad Autónoma de Barcelona]. Repositorio institucional UAB. https://ddd.uab.cat/pub/tfg/2016/176206/TFG_afernandezortega-dret.pdf
- Fuster, D. (2019, enero-abril). Investigación cualitativa: Método fenomenológico hermenéutico. *Propósitos y Representaciones*, 7(1), 201-229. <https://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n1.267>
- Garabito, G. (2013, octubre-diciembre). Experiencias de trabajo desde un análisis tridimensional. *Universitas Psychologica*, 12(4), 1335-1343. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S165792672013000400026&lng=en&tlng=es.
- Garzón, A. Y Mora, K. (2019, agosto). Análisis de la relación sustancial existente entre los conductores y la plataforma virtual de Uber. *Revista cultural UNILIBRE*, (1), 13-22. https://doi.org/10.18041/1909-2288/revista_cultural.1.2018.5533
- Hermenegildo, E. y Narbaiza, J. (2019). *La relación laboral y la nueva forma de prestación de servicios en la plataforma virtual Uber* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Trujillo]. Repositorio institucional UNITRU. <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/12650>
- Hernández, Y. y Galindo, R. (2016, agosto). Modelo de gestión del servicio de transporte UBER. ¿Quién pierde y quién gana? *Espacios Públicos*, 19(47), 157-175. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=67650281008>

- International Labour Organization. (s.f.). *Employment relationship*. International Labour Organization. Consultado el 1 de junio del 2020. http://www.ilo.int/ifpdial/areas-of-work/labour-law/WCMS_CON_TXT_IFPDIAL_EMPREL_EN/lang--en/index.htm
- Irureta, P. (2013, agosto). Simulación y apariencia en el ámbito laboral: la especial situación del sujeto contratante. *Revista de derecho (Valparaíso)*, (40), 213-250. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-68512013000100007>
- Kumar, R. (2011). *Research Methodology*. (3ra edición). SAGE Publications. http://www.sociology.kpi.ua/wp-content/uploads/2014/06/Ranjit_Kumar-Research_Methodology_A_Step-by-Step_G.pdf
- Lafuente, C. y Marín, A. (2008, septiembre-diciembre). Metodologías de la investigación en las ciencias sociales: Fases, fuentes y selección de técnicas. *Revista Escuela de administración de Negocios*, (64), 5-18. <https://www.redalyc.org/pdf/206/20612981002.pdf>
- Landa, C. (2014). El derecho del trabajo en el Perú y su proceso de constitucionalización: Análisis especial del caso de la mujer y la madre trabajadora. *THEMIS-Revista de Derecho*, (65), 219-241. <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/10870>
- Lora, G., y Ávalos, B. (2009). Del dicho al hecho: límites a la aplicación del principio de primacía de la realidad por parte de la Autoridad Administrativa de Trabajo. *IUS la revista*, 19(38), 156-168. <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/12197>
- Martínez, L., Oviedo, O. y Luna, C. (2013, julio). Condiciones de trabajo que impacten en la vida laboral. *Salud Uninorte*, 29(3), 542-560. <http://www.scielo.org.co/pdf/sun/v29n3/v29n3a06.pdf>
- Mercado, C. (2019). El sistema UBER y su impacto en las relaciones laborales [Tesis para optar por el grado de Magister, Universidad Pontificia Católica del Perú]. Repositorio Institucional PUCP.

http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/15399/MERCADO_GONZALES_CARLO_MAGNO.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Muñoz, B. (2018). Uber, la subordinación y las fronteras del Derecho del Trabajo. Algunas ideas para delimitar. *Revista Chilena de derecho del trabajo y la seguridad social*, 9(17), 13-40. doi:10.5354/0719-7551.2018.50380
- Pasco, M. (1994, diciembre). El principio protector en el derecho procesal del trabajo. *Derecho PUCP*, (48), 149-169. <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/6718>
- Petrini, M., Freitas, C., y Silveira, L. (2017, septiembre-octubre). A Proposal For A Typology of Sharing Economy. *RAM. Revista de Administração Mackenzie*, 18(5), 39-62. <https://dx.doi.org/10.1590/1678-69712017/administracao.v18n5p39-62>
- Richter, J. (2013, enero – junio). El trabajo en el derecho al Trabajo. *Revista latinoamericana de Derecho Social*, (16), 179-215. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=429640271007>
- Romero, A. (2001, mayo-agosto). El contrato de trabajo realidad y forma. *Gaceta Laboral*, 7(2), 167-180. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=33607201>
- Suarez, B. (2018). La gran transición: la economía de plataformas digitales y su proyección en el ámbito laboral y de la seguridad social. *Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, (141), 37-66. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6551176>
- Syed, S. (2016). *Basic Guidelines for research: An introductory Approach for all disciplines*. (1° edición). Book zone publication. https://www.researchgate.net/publication/325390597_BASIC_GUIDELINES_FOR_RESEARCH_An_Introductory_Approach_for_All_Disciplines
- Tracy, S. J. (2019). *Qualitative Research Methods: Collecting Evidence, Crafting Analysis, Communicating Impact* (2° ed.). Wiley Blackwell. <https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=ipOgDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP17&dq=Qualitative+Research+Methods:+Collecting+Evidence,+Crafti>

[ng+Analysis,+Communicating+Impact&ots=WuE-oY8xLr&sig=u_webVyW5N9yAjbac7Sh39vh4so#v=onepage&q=Qualitative%20Research%20Methods%3A%20Collecting%20Evidence%2C%20Crafting%20Analysis%2C%20Communicating%20Impact&f=false](#)

Ugarte, J. (2005, enero – abril). La subordinación jurídica y los desafíos del nuevo mundo de trabajo. *Gaceta Laboral*, 11(1), 23-50.
[http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-85972005000100002&lng=es&tlng=es.](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-85972005000100002&lng=es&tlng=es)

Declaratoria de Originalidad del Autor/ Autores

Yo, Solis Valenzuela Rossmery Milagros, egresado de la Facultad de Derecho y Humanidades, Escuela Profesional de Derecho de la Universidad César Vallejo, Filial Lima, Sede Lima Norte; declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan a la Tesis titulado:

“La primacía de la realidad y la prestación de servicios de los conductores de taxi por aplicativo, empresa Beat, 2019.”,

es de mí autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiado ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicado ni presentado anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Lima, 15 de julio 2020,

Apellidos y Nombres del Asesor	
Solis Valenzuela Rossmery Milagros	
DNI: 72725715	FIRMA: 
ORCID: 0000-0001-5480-7270	

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, Esaú Vargas Huamán, docente de la Facultad de Derecho y Humanidades, Escuela Profesional de Derecho de la Universidad César Vallejo, sede Lima Norte, asesor del Trabajo de la Tesis titulada:

“La primacía de la realidad y la prestación de servicios de los conductores de taxi por aplicativo, empresa Beat, 2019.”

De la autora Rossmery Milagros Solis Valenzuela, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 11 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender el trabajo de investigación / tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Lima, 15 de julio 2020,

Apellidos y Nombres del Asesor Esaú Vargas Huamán	
DNI: 31042328	FIRMA: 
ORCID: 0000-0002-9591-9663	



FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

INFORME DE INVESTIGACIÓN

La primacía de la realidad y la prestación de servicios de los conductores de taxi por aplicativo, empresa Beat, 2019.

AUTORA:

Solis Valenzuela, Rossmery Milagros (ORCID: 0000-0001-5480-7270)

ASESOR:

Mgr. Vargas Huamán, Esaú (ORCID: 0000-0002-9591-9663)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

REFORMA LABORAL: FLEXIBILIDAD LABORAL Y REFORMA PROCESAL LABORAL, NEGOCIACIÓN COLECTIVA E INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SISTEMAS PREVISIONALES.

LIMA - PERÚ
2020

Resumen de coincidencias

11 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	1 %
2	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	1 %
3	www.medicolegal.com... Fuente de Internet	1 %
4	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	1 %
5	Entregado a UNILIBRE Trabajo del estudiante	1 %
6	biblioteca.udenar.edu.c... Fuente de Internet	1 %
7	pirhua.udep.edu.pe Fuente de Internet	1 %
8	dspace.uniandes.edu.ec Fuente de Internet	1 %
9	repository.unilivre.edu... Fuente de Internet	<1 %
10	Entregado a Pontificia ... Trabajo del estudiante	<1 %
11	tesis.usat.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

ANEXO 3

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: Vargas Huamán Esaú
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Universidad César Vallejo Filial Lima, Sede Lima Norte
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de Entrevista
- 1.4. Autor(A) de Instrumento: Solis Valenzuela, Rossmery Milagros

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje comprensible.													X
2. OBJETIVIDAD	Está adecuado a las leyes y principios científicos.												X	
3. ACTUALIDAD	Está adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.													X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												X	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales											X		
6. INTENCIONALIDAD	Está adecuado para valorar las categorías.												X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.											X		
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos													X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.												X	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.											X		

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

SI
.-

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

94,5%

Lima, 19 de abril del 2020



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
DNI No 31042328
Cel.969415453

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: LA TORRE Guerrero Angel Fernando
 1.2. Cargo e institución donde labora: DOCENTE A TIEMPO COMPLETO UCV
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: GUÍA DE ENTREVISTA
 1.4. Autor(A) de Instrumento: Rossmery Solis Valenzuela

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.												✓	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												✓	
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												✓	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												✓	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												✓	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.												✓	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												✓	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos												✓	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.												✓	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												✓	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

Si

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

95 %

Lima, 14 De Noviembre del 2019

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No. 9961844 Telf. 980758444

ANEXO 4
MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN

TITULO: La primacía de la realidad y la prestación de servicios de los conductores de taxi por aplicativo, empresa Beat, 2019.

OBJETIVOS DE INVESTIGACION	CATEGORIAS	CONCEPTUALIZACIÓN	SUB CATEGORIAS	FUENTES	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS
<p>Objetivo General: Determinar cómo el principio de la primacía de la realidad protege la prestación de servicios de los conductores de taxi por aplicativo, empresa Beat, 2019.</p> <p>Objetivos Específicos: 1.- Determinar de qué manera la realidad externa garantiza el vínculo laboral de los conductores de taxi por aplicativo de la empresa Beat 2.- Determinar de qué manera la experiencia personal asegura los derechos laborales de los conductores de taxi por aplicativo de la empresa Beat</p>	<p>La Primacía de la Realidad</p> <p>Prestación de Servicios</p>	<p>Principio laboral que permite la identificación de los elementos esenciales de una relación laboral a través de la valoración de la realidad externa del vínculo laboral; este principio estima la experiencia personal de los trabajadores afectados pues está orientado a proteger los vínculos y derechos laborales.</p> <p>La prestación de servicios, elemento esencial para identificar si existe un vínculo laboral entre el subordinado y el jefe, se constituye como un derecho laboral pues es el trabajo que le otorga una persona a otra y siempre hay una contraprestación por ello.</p>	<p>- Realidad Externa</p> <p>- Experiencia personal</p> <p>- Vínculo Laboral</p> <p>- Derechos Laborales</p>	<p>EMPRESA BEAT</p> <p>ABOGADOS LABORALISTAS</p> <p>SENTENCIAS INTERNACIONALES (CALIFORNIA, FRANCIA, URUGUAY)</p>	<p>TÉCNICAS: -Entrevistas. - Análisis Jurisprudencial</p> <p>INSTRUMENTOS: -Guía de Entrevista. - Guía de Análisis Jurisprudencial</p>

ANEXO 5
GUÍA DE ENTREVISTA

Título: “La primacía de la realidad y la prestación de servicios de los conductores de taxi por aplicativo, empresa Beat, 2019”.

Entrevistado/a:

Cargo/profesión/grado académico:

Institución:

Objetivo General

Determinar cómo el principio de la primacía de la realidad protege la prestación de servicios de los conductores de taxi por aplicativo, empresa Beat, 2019.

1.- En su opinión: ¿cómo el principio de la primacía de la realidad protege la prestación de servicios de los conductores de taxi por aplicativo?

.....
.....
.....
.....

2.- En su opinión: ¿qué problemas existen respecto al reconocimiento de la prestación de servicios de los conductores de taxi por aplicativo?

.....
.....
.....
.....

3.- De acuerdo a su experiencia: ¿cómo el principio de la primacía de la realidad garantiza la protección de los derechos laborales de los conductores de taxi por aplicativo?

.....
.....
.....
.....

Objetivo Específico 1

1. Determinar de qué manera la realidad externa garantiza el vínculo laboral de los conductores de taxi por aplicativo de la empresa Beat

4.- De acuerdo a su experiencia: ¿de qué manera la realidad externa garantiza el vínculo laboral de los conductores de taxi por aplicativo?

.....
.....
.....
.....

5- Considera usted que: ¿la aplicación de la realidad externa es eficiente para proteger a los conductores de taxi por aplicativo? ¿por qué?

.....
.....
.....
.....

6- De acuerdo a su experiencia: ¿qué problemas existen en el reconocimiento del vínculo laboral de los conductores de taxi por aplicativo?

.....
.....
.....
.....

Objetivo Específico 2

Determinar de qué manera la experiencia personal asegura los derechos laborales de los conductores de taxi por aplicativo de la empresa Beat.

7.- De acuerdo a su experiencia: ¿de qué manera la experiencia personal asegura los derechos laborales de los conductores de taxi por aplicativo?

.....
.....
.....
.....

8.- En su opinión: ¿cómo la legislación vigente en nuestro país garantiza la protección de los derechos laborales de los conductores de taxi por aplicativo?

.....
.....
.....
.....

9.- En su opinión: ¿cómo la experiencia personal protege de la vulneración que sufren conductores de taxi por aplicativo?

.....
.....
.....
.....

FIRMA Y SELLO

Lima,..... de..... 2020.

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE JURISPRUDENCIAL

Título: “La primacía de la realidad y la prestación de servicios de los conductores de taxi por aplicativo, empresa Beat, 2019”

AUTOR (A): Rossmery Solis Valenzuela

FECHA :

Objetivo General: ¿Cómo el principio de la primacía de la realidad protege la prestación de servicios de los conductores de taxi por aplicativo, empresa Beat, 2019?

FUENTE DOCUMENTAL	
CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL	
ANÁLISIS DEL CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL	
CONCLUSIÓN	

