

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Facultad de Derecho y Ciencias Políticas

Escuela Profesional de Derecho



**TESIS:
ELEMENTOS DEL CONTRATO DE TRABAJO EN LOS
SERVICIOS DE TAXIS POR APLICATIVO EN EL
ORDENAMIENTO JURIDICO PERUANO.**

PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE ABOGADO

Autor :Bachiller Silvino Iturrizaga Quispe

Asesor : Dr.(a) Rosa Evelin Solórzano Macetas

Línea de investigación : Desarrollo humano y Derechos

Fecha de inicio y termino: De julio a diciembre de 2021

Huancayo – Perú

2021

HOJA DE APROBACIÓN POR LOS JURADOS UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

Título:

**ELEMENTOS DEL CONTRATO DE TRABAJO EN LOS SERVICIOS DE TAXIS
POR APLICATIVO EN EL ORDENAMIENTO JURIDICO PERUANO.**

PRESENTADO (A) POR:

SILVINO ITURRIZAGA QUISPE

PARA OPTAR EL TITULO DE:

ABOGADO POR LA ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

APROBADA POR EL SIGUIENTE JURADO:

PRIMER
MIEMBRO	MG. QUIÑONEZ INGA ROLY
SEGUNDO
MIEMBRO	MG. CRISTOVAL DE LA CRUZ TIMOTEO.
TERCER
MIEMBRO	DR. ARTEAGA CASTROMONTE LUIS ISAIAS.

Huancayo, de..... de 2021

Título:

**ELEMENTOS DEL CONTRATO DE TRABAJO EN LOS SERVICIOS DE TAXISPOR
APLICATIVO EN EL ORDENAMIENTO JURIDICO PERUANO**

DEDICATORIA:

A mi familia por su apoyo incondicional para lograr este objetivo.

AGRADECIMIENTOS:

Al concluir un objetivo más en mi vida, quiero extender un agradecimiento, a quienes me acompañaron en este caminar e hicieron posible este sueño con su apoyo y fortaleza. De la misma manera agradecer a la Universidad Peruana Los Andes, a sus docentes y compañeros de aula, por las experiencias enriquecedoras que contribuyen a mi formación como profesional.

Del mismo modo agradecer a mi asesora de tesis, la Mg. Rosa Evelin Solórzano Macetas, por su apoyo y orientación en el desarrollo y culminación presente trabajo de tesis.

A todos muchas gracias.

INTRODUCCION

La presente investigación intitulada “**ELEMENTOS DEL CONTRATO DE TRABAJO EN LOS SERVICIOS DE TAXIS POR APLICATIVO EN EL ORDENAMIENTO JURIDICO PERUANO**”, que ha tenido por objetivo determinar de qué manera se configuran los elementos del contrato de trabajo en los servicios prestados por los choferes de taxis por aplicativo en el ordenamiento jurídico laboral peruano. se ha estructurado de la siguiente manera.

En el Capítulo I: Planteamiento del Problema, se aborda el problema relevante desde el punto de vista científico señalando su origen, características consecuencias, síntomas, etc. Se detalla también la justificación de la investigación y el objetivo de esta.

En el capítulo II: Marco teórico, se desarrollan los antecedentes de la investigación, sus bases teóricas y científicas, así como la definición de términos que amplían la comprensión de lo desarrollado en dicho capítulo.

En el capítulo III: Hipótesis, se desarrollan las hipótesis planteadas, así como la descripción y la operacionalización de las variables que son objeto de estudio en la investigación.

En el Capítulo IV: Metodología, se desarrollan aspectos esenciales de la metodología empleada en la investigación, como el tipo, nivel, diseño. Así también se detalla la población y la muestra de la investigación, los instrumentos y técnicas de recolección de la información y los métodos para su tratamiento.

En el Capítulo V: Resultados, se presentan los resultados a los que se han arribado con la investigación, para tratarlos de manera comparativa y discutible en el capítulo VI.

Por último, se presentan las conclusiones y recomendaciones, bibliografía y anexos.

El Autor.

CONTENIDO

DEDICATORIA:	ii
AGRADECIMIENTOS:	vii
INTRODUCCION	ix
CONTENIDO.....	x
RESUMEN.....	xi
ABSTRACT	xii
CAPITULO I.....	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	1
1.1. Descripción del problema:.....	1
1.2. Delimitación del problema:	7
1.2.1. Espacial	7
1.2.2. Temporal	7
1.2.3. Conceptual.....	7
1.3. Formulación del problema.....	8
1.3.1. Problema general.....	8
1.3.2. Problemas específicos	8
1.4. Objetivos	8
1.4.1. Objetivo general	8
1.4.2. Objetivos específicos.....	9
1.5. Justificación de la investigación.....	9
1.5.1. Teórica.....	9

1.5.2.	Social.....	9
1.5.3.	Metodológica.....	10
1.5.4.	Limitaciones de la investigación.....	10
CAPITULO II		11
MARCO TEÓRICO.....		11
2.1.	Antecedentes del estudio.....	11
2.1.1.	En el ámbito nacional.....	11
2.1.1.	En el ámbito Internacional	15
2.2.	Bases teóricas	16
2.2.1.	Los aplicativos de taxis	16
2.2.2.	El Contrato de trabajo	20
2.3.	Marco conceptual	36
2.3.1.	El contrato de trabajo	36
2.3.2.	La prestación de personal de servicio.....	37
2.3.3.	La subordinación y dependencia en los servicios prestados.....	37
2.3.4.	La remuneración.....	37
2.3.5.	Servicios prestados por los choferes de taxis por aplicativo.....	37
CAPITULO III.....		39
METODOLOGÍA.....		39
3.1.	Metodología.....	39
3.2.	Tipo de estudio	40
3.3.	Nivel de estudio.....	40
3.4.	Diseño de estudio	41
3.5.	Escenario de estudio	41

3.6.	Caracterización de sujetos o fenómenos	42
3.7.	Trayectoria metodológica.....	42
3.8.	Mapeamiento	42
3.9.	Rigor científico.....	43
3.10.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	44
3.10.1.	Técnicas de recolección de datos	44
3.10.2.	Instrumentos de recolección de datos.....	44
3.2.	Tratamiento de la información.....	44
	CAPITULO IV.....	45
	RESULTADOS.....	45
4.1.	De los objetivos específicos	45
	CAPITULO V	56
	ANALISIS Y DISCUSION DE RESULTADOS	56
	CAPITULO VI.....	62
	PROPUESTA DE MEJORA.....	62
a)	Prestación personal.....	62
	CONCLUSIONES	67
	RECOMENDACIONES	69
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	70
	ANEXOS.....	73
4.3.	1-A.- Matriz de consistencia.....	74
	TÍTULO: ELEMENTOS DEL CONTRATO DE TRABAJO EN LOS SERVICIOS DE TAXIS POR APLICATIVO EN EL ORDENAMIENTO JURIDICO LABORAL PERUANO.....	74
4.4.	1-B.- Instrumentos	76

RESUMEN

La presente investigación intitulada “**ELEMENTOS DEL CONTRATO DE TRABAJO EN LOS SERVICIOS DE TAXIS POR APLICATIVO EN EL ORDENAMIENTO JURIDICO PERUANO**”, tuvo como objetivo general, determinar de qué manera se configuran los elementos del contrato de trabajo en los servicios prestados por los choferes de taxis por aplicativo en el ordenamiento jurídico laboral peruano. Para ello, se usó como método de investigación el enfoque cualitativo no experimental y no aplicativo, el tipo de estudio fue de carácter básico, el nivel fue explicativo y el diseño no Experimental – y de corte Transversal. Así, siendo el objetivo general el señalado líneas arriba, concluimos que, en primer lugar, podemos concluir que, la prestación de personal de servicio se configura de manera evidente en los de los choferes de taxis por aplicativo en el ordenamiento jurídico laboral peruano, a través de los modos personalísimos y mecanismos de prestación que los aplicativos tienen para los trabajadores, por la intransmisibilidad de los medios de identificación del conductor. En segundo lugar, podemos concluir que, la subordinación y dependencia se configura de manera evidente en los de los choferes de taxis por aplicativo en el ordenamiento jurídico laboral peruano. En tercer lugar, podemos concluir que, la percepción de una remuneración como elemento del contrato de trabajo se configura de manera evidente en los de los choferes de taxis por aplicativo en el ordenamiento jurídico laboral peruano, por cuanto la percepción del costo de la retribución que perciben los choferes es determinada por la aplicación en virtud de la aplicación del principio de primacía de la realidad. Finalmente, podemos concluir que, los elementos del contrato de trabajo se configuran de manera evidente en los de los choferes de taxis por aplicativo en el ordenamiento jurídico laboral peruano, al existir un tratamiento personalísimo en el desempeño de las funciones, una remuneración debidamente dada y aspectos de subordinación en la función de los choferes.

Palabras clave: Taxis por aplicativo, Elementos de la relación laboral, primacía de la realidad.

ABSTRACT

The present investigation entitled "**ELEMENTS OF THE EMPLOYMENT CONTRACT IN TAXI SERVICES BY APPLICATION IN THE PERUVIAN LEGAL SYSTEM**", had the general objective of determining how the elements of the employment contract are configured in the services provided by taxi drivers by application in the Peruvian labor law. For this, the non-experimental and non-applicative qualitative approach was used as a research method, the type of study was basic, the level was explanatory and the design was non-Experimental - and cross-sectional. Thus, the general objective being the one indicated above, we conclude that, in the first place, we can conclude that, the provision of service personnel is clearly configured in those of taxi drivers by application in the Peruvian labor legal system, to Through the highly personal modes and delivery mechanisms that the applications have for workers, due to the non-transferability of the means of identification of the driver. Secondly, we can conclude that subordination and dependency is clearly configured in those of taxi drivers by application in the Peruvian labor law. Thirdly, we can conclude that the perception of remuneration as an element of the employment contract is clearly configured in those of taxi drivers by application in the Peruvian labor legal system, as the perception of the cost of the remuneration that perceived by drivers is determined by the application by virtue of the application of the principle of primacy of reality. Finally, we can conclude that, the elements of the employment contract are clearly configured in those of the taxi drivers by application in the Peruvian labor law, as there is a very personal treatment in the performance of the functions, a duly given remuneration and subordination aspects in the function of drivers.

Keywords: Taxis by application, Elements of the labor relationship, primacy of reality.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción del problema:

El fenómeno empresarial derivado del uso de las aplicaciones móviles se ha expandido en todas las actividades de los seres humanos y como no es ajeno, han abarcado las actividades relacionadas con el transporte público y en concreto con el uso de los taxis. En efecto pues, se puede afirmar con certeza, que el mercado de las aplicativos de taxi tiene una acogida enorme por parte de los consumidores. A nivel de Latinoamérica y el caribe, un estudio realizado por elBanco Interamericano de Desarrollo-BID, (2020), refiere que al tener una población que padeceabrumadoras congestiones de tráfico, infraestructura vial que colapsa con facilidad que por elloconsideran como un peligro o problema la inseguridad, en merito a que hay una penetración delos teléfonos inteligentes del 62 % y en crecimiento, alrededor de que 36 millones de personashan adoptado aplicaciones de transporte como Uber, Cabify, Easy Taxi, 99, Beat, Taxify y Nekso, entre otras. Eso se traslada al terreno laboral, en una cuota creciente de empleabilidad de choferes y vehículos que también hacen uso de estas plataformas.

En nuestro país, este escenario no es ajeno, empleando incluso proveedores de servicios a nivel Satelital. El auge en el consumo de estos aplicativos, se encuentra relacionada a la facilidad de poder conseguir un taxi, así como por el trato personalizado de los conductores, pues la preferencia y empleabilidad, depende la clasificación que dan los usuarios. Es así que, por medio de la competencia y entrada de estas nuevas opciones al mercado tradicional, los precios disminuyen, a esto es necesario tener en consideración lo señalado por el INDECOPI en la Resolución Nro. 0084-2020/SDC-INDECOPI, sobre un proceso de competencia desleal, en la que si bien se ha dicho que “(...) la actividad económica realizada mediante la plataforma digital Uber -consistente en un servicio de intermediación a través del cual se canaliza la solicitud de una persona que requiere un servicio de movilidad, contactándola con potenciales conductores- no califica como servicio de taxi”, no ofrece mayor profundización respecto de los alcances y la naturaleza de la relación contractual entre los choferes y la aplicación, que si es objeto de discusión en el presente trabajo de investigación.

Sin embargo de lo anterior, al margen de los beneficios para los consumidores y en general para el mercado, las particularidades de la problemática que analizamos se posan sobre las verdaderas condiciones jurídicas de trabajo de los choferes, vinculados a la inexistencia de un horario establecido, horas de manejo al día incentivos por productividad, bonificaciones a los choferes con más cantidad de viajes, soporte y respaldo de una empresa internacional; y quizás lo más importante es la dicotomía de que el chofer, en la práctica, ejercería la función de ser su propio jefe. En ese sentido, aparentemente no existiría una relación laboral con la compañía, lo que deriva para chofer en que sea percibido como un trabajador autónomo, o al menos es lo que podría entenderse bajo apariencia, sin embargo la experiencia

internacional, sobre todo la recogida en países como Inglaterra (Reino Unido)¹ han reconocido por medio procesos judiciales que la relación contractual existente entre los choferes de taxi y las compañías que proveen el aplicativo (software) se corresponde a la luz de los hechos expuestos, a una de carácter laboral, es decir, se han detectado los elementos suficientes para denotarlos dentro de las características de un contrato de trabajo y la lógica consecución de sus derechos laborales. En efecto, con decisiones como la antes señalada, se reconoce el vínculo laboral y obliga a Uber a garantizar el pago de un salario mínimo, vacaciones anuales pagadas y otros beneficios para los demandantes. Sin embargo, no es aplicable para los más de 600,000 empleados que registró la empresa durante 2020.

En el Perú, por medio del Proyecto de Ley Nro. 6600/2020-CR propuesto por la comisión de transportes del Congreso de la Republica, entre otros menos recientes², se han tenido intentos por reconocer la verdadera naturaleza de la relación contractual que existe entre los choferes por aplicativo y las compañías dueñas del software, como por ejemplo UBER. En efecto, el citado proyecto de ley propone en su artículo 9º, sobre la “Naturaleza laboral del trabajo realizado por los operadores que brindan el servicio de taxi por aplicativo”, que: “La labor de los operadores que brindan el servicio de taxi por aplicativo no se encuentra sujeta a la jornada de trabajo máxima de 8 horas diarias o 48 horas semanales, en razón de su naturaleza discontinua. El trabajo de los operadores que brindan el servicio de taxi por aplicativo es de carácter intermitente, bajo los alcances del régimen laboral de la actividad

¹ Uber BV and others (Appellants) v Aslam and others (Respondents) [2021] UKSC 5 On appeal from: [2018] EWCA Civ 2748

² Proyectos de Ley N° 1505/2016-CR, N° 2218/2017-CR, N°2687/2017-CR y N° 4560/2018-CR, el Congreso de la República propuso la Ley que regula a las empresas administradoras de plataformas tecnológicas de intermediación del servicio de transporte especial - taxi por aplicativo y crea el Registro Nacional, las cuales incluso motivaron una aprobación por el Pleno del Congreso y una Autógrafa de Ley que regula a las empresas administradoras de plataformas tecnológicas de intermediación del servicio de transporte especial - taxi por aplicativo y crea el Registro Nacional

privada.”. Es decir, para los autores del citado Proyecto Legislativo, resulta necesaria una regulación expresa no solo de las actividades y régimen jurídico de las empresas que proveen el servicio de taxis por medio de una aplicación (app), sino que además es necesario fijar lo relacionado a su relación laboral mediante una norma expresa.

La implicancia de la presente investigación, se fundamenta en analizar y acaso determinar de manera efectiva la existencia de los elementos de un contrato de trabajo de conformidad con lo descrito por la Ley de Productividad y Competitividad Laboral – Decreto Legislativo Nro. 728, en su artículo 4^o³, así como también a la luz de la experiencia en el empleo de estos aplicativos, y como esa raíz de estos, que se puede determinar la existencia de una relación válida de trabajo, que pudiera en todo caso, tener asidero en el ordenamiento jurídico laboral de nuestro país. En efecto, respecto de la prestación personal, como elemento del contrato de trabajo, la determinación de su existencia se da por medio de lo que ocurre en la realidad, pues la prestaciones de forma directa y personal por un conductor; además se trata de una persona natural, podemos sacar esta conclusión debido a que cuando solicitamos un taxi, sale el nombre del conductor que realizará el servicio. Respecto de la remuneración, como otro elemento, en el caso de los conductores de las apps, a pesar que el pago es directo entre conductor y usuario, existe la posibilidad de poder pagar de forma electrónica, donde el dinero va a la cuenta de la empresa y no del conductor. Sin embargo, a pesar que este elemento no se presente de forma clara, es posible que exista la relación laboral, pues se puede prescindir de la remuneración, cuando el trabajador busca que se le

³ **Artículo 4.-** En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado.

El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece.

También puede celebrarse por escrito contratos en régimen de tiempo parcial sin limitación alguna.

haga respetar su derecho a un pago justo, como se expresa en el artículo 24 de la vigente Constitución peruana.

Por último, con respecto a la subordinación, los conductores son parte del negocio de la empresa, además se encuentran bajo un régimen de órdenes y control. Los conductores no deciden el precio que costará la carrera, sino reciben el precio que da la aplicación. El control se muestra en que la empresa analiza la calificación que tienen y, en caso sean reportados de forma negativa, tiene la facultad de sancionarlos, entonces estas empresas tienen la posibilidad de dirigir, fiscalizar y sancionar. Otro indicio que se puede apreciar es la periodicidad de la remuneración, como mencionamos, a pesar que el pago es directo entre conductor y usuario, existe la posibilidad de un pago electrónico, donde las apps cada quince días le abonan a los conductores el monto respectivo a las carreras realizadas. En ese sentido, una relación laboral se presume cuando se presentan los elementos de prestación personal, remuneración y subordinación.

Estos elementos, sin embargo, deben de evaluarse a la luz del denominado principio de primacía de la realidad, y no dejarse llevar por la denominación que las partes le dan a su relación. El trabajo que protege el derecho laboral, como un conjunto ordenado de normas, tiene que ser humano, productivo, por cuenta ajena y libre. Como ejemplo de este viciado análisis, se trae a colación el Dictamen de la Comisión de Transportes y Comunicaciones de fecha 17 de junio de 2021, por medio del cual se ha evaluado las implicancias del antes citado Proyecto de Ley Nro. 6600/2020-CR. En el referido dictamen, empleando como opinión consultiva lo dicho por la Asociación de Transporte Urbano (ATU) y el Informe Final del Grupo de Trabajo del MTPE sobre empleo y plataformas recogida en la Resolución Ministerial N° 272-2019-TR, se concluyó la no existencia de relación laboral entre las

aplicaciones tecnológicas y los prestadores de servicios (en este caso, los conductores). En ese sentido, según el citado informe, en caso se reconozca un vínculo laboral entre las aplicaciones de intermediación y los conductores, estos últimos no podrían manejar sus tiempos con la flexibilidad requerida ni usar más de una APP, tal y como sucede en la práctica. En tal sentido, contrariamente al objetivo de la norma, se podría perjudicar al conductor. Sin embargo, consideramos que el análisis empleado por el grupo de trabajo, obvia tomar en cuenta la realidad jurídica en el derecho comparado. En efecto, como se había adelantado, es necesario prestar atención a experiencias en otras latitudes, como el Reino Unido, Ames Farrar y Yaseen Aslam, dan cuenta que conductores de Uber ya ganaron demandas contra las empresas, donde el juez laboral, Antony Snelson, afirmó que sí existía una relación laboral y que, por tanto, estos conductores tenían derecho a recibir el sueldo mínimo.

Siendo ello así, la posibilidad sobre la identificación plena de dichos elementos de un contrato de trabajo en la relación contractual entre los choferes de taxi y las aplicaciones que sirven como plataforma, resulta primordial, para nuestra tesis, de modo que podamos plantear algunas soluciones que puedan ser tomadas en cuenta por los órganos jurisdiccionales y entidades competentes, con el fin de reconocer los derechos laborales de los choferes de taxi por aplicativo sin mayor mediación normativa de la que ya está dada por nuestro ordenamiento jurídico laboral vigente, es decir, sin necesidad que se formule propuesta legislativa alguna, en merito a la urgencia de una realidad laboral que resulta evidente, pero que a su vez presenta conexamente otros problemas. Así también, es necesario considerar nuestro objetivo de arribar a un conjunto de conclusiones significativas respecto a la relación contractual laboral identificada derivadas de las actividades

emprendidas por los choferes y proteger sus actividades, al determinarse su relación de trabajo.

1.2. Delimitación del problema:

1.2.1. Espacial

La presente investigación siendo de naturaleza eminentemente jurídica dogmática, con un enfoque cualitativo, define su ámbito espacial en el terreno normativo y doctrinario, empleando para ello análisis de un conjunto de figuras e instituciones legales, vinculadas a las variables de investigación, por lo tanto, no está delimitada a un espacio físico o terrenal.

1.2.2. Temporal

La investigación se desarrolló durante el periodo de julio a diciembre de 2021.

1.2.3. Conceptual

La presente investigación tuvo como nortes conceptuales y teóricos el desarrollo de los aspectos teóricos relacionados a los elementos del contrato de trabajo, la prestación de personal de servicio, La subordinación y dependencia en los servicios prestados, La percepción de una remuneración como elemento del contrato de trabajo y los Servicios prestados por los choferes de taxis por aplicativo.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

¿De qué manera se configuran los elementos del contrato de trabajo en los servicios prestados por los choferes de taxis por aplicativo en el ordenamiento jurídico laboral peruano?

1.3.2. Problemas específicos

- a) ¿De qué manera se configura la prestación de personal de servicio en los de los choferes de taxis por aplicativo en el ordenamiento jurídico laboral peruano?
- b) ¿De qué manera se configura la subordinación y dependencia en los servicios prestados por los choferes de taxis por aplicativo en el ordenamiento jurídico laboral peruano?
- c) ¿De qué manera se configura la percepción de una remuneración como elemento del contrato de trabajo en los servicios prestados por los choferes de taxis por aplicativo en el ordenamiento jurídico laboral peruano?

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo general

Determinar de qué manera se configuran los elementos del contrato de trabajo en los servicios prestados por los choferes de taxis por aplicativo en el ordenamiento jurídico laboral peruano, 2021.

1.4.2. Objetivos específicos

- a) Determinar de qué manera se configura la prestación de personal de servicio en los de los choferes de taxis por aplicativo en el ordenamiento jurídico laboral peruano, 2021.
- b) Determinar de qué manera se configura la subordinación y dependencia en los servicios prestados por los choferes de taxis por aplicativo en el ordenamiento jurídico laboral peruano.
- c) Determinar qué manera se configura la percepción de una remuneración como elemento del contrato de trabajo en los servicios prestados por los choferes de taxis por aplicativo en el ordenamiento jurídico laboral peruano.

1.5. Justificación de la investigación

1.5.1. Teórica

La presente investigación se justifica teóricamente pues busca ampliar el desarrollo teórico jurídico de las variables de estudio como son: Los aplicativos de taxi, su caracterización, elementos y dinámica de funcionamiento, así como su relación con el análisis teórico de los elementos presentes en toda relación de trabajo y como es que se configuran en la realidad práctica de la relación empleado – empleador.

1.5.2. Social

La presente investigación se justifica socialmente, pues en sus resultados y conclusiones busca determinar la existencia válida de los elementos de un contrato de trabajo y a mérito de ello la constitución válida de una relación laboral instituida

en la práctica social, cuyo reconocimiento en la legislación se da en favor de los choferes de taxis afiliados a los referidos aplicativos.

1.5.3. Metodológica

Por medio de la presente, se propone el diseño el diseño metodológico y teórico respecto del estudio de los aplicativos de taxis y la identificación de los elementos de un contrato de trabajo respecto del desempeño de las labores de los choferes; cuya utilidad sea practica para futuras investigaciones relacionadas.

1.5.4. Limitaciones de la investigación

Las limitaciones en el desarrollo dela presente investigación, son de carácter teórico respecto del desarrollo doctrinario de los aplicativos de taxis.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del estudio

2.1.1. En el ámbito nacional

Solis (2020), con su tesis titulada “La primacía de la realidad y la prestación de servicios de los conductores de taxi por aplicativo, empresa beat, 2019”, para optar el título de abogado por la Universidad Cesar Vallejo, Lima.

El propósito de este estudio es determinar cómo los principios de realidad primero pueden proteger los servicios prestados por los taxistas a través de una aplicación, The Beat Company, 2019. El estudio se desarrolló debido a la no existencia normas para proteger a los conductores y regular a estas empresas. Para llevar a cabo la investigación se abordó el concepto de principios laborales, y los presupuestos que establecen las relaciones laborales; en cuanto a los métodos se utilizaron métodos cualitativos, y por medio del empleo de herramientas (guía de entrevista y guía de análisis jurídico), Se obtuvieron las percepciones de los expertos en derecho laboral

que formaron parte de la muestra. Tras la investigación, creemos que el principio de realidad primero sí proporciona protección de aplicación para los taxistas, sin embargo, esto no es suficiente, ya que hay nuevos aspectos en la relación entre las partes que complican el poder identificar a los elementos tradicionales de las relaciones laborales. Por lo tanto, se ha concluido que el principio sí se puede aplicar para proteger a los taxistas, pero no siempre logra sus objetivos debido a la falta de leyes que se puedan mantener.

Hermenegildo & Narbaiza (2019), con su tesis titulada “La relación laboral y la nueva forma de prestación de servicios en la plataforma virtual Uber”, para optar por el título de abogado por la Universidad Nacional de Trujillo.

El propósito del estudio fue analizar si la nueva forma de servicio que brindan los conductores en la plataforma virtual de Uber constituye una relación laboral o una simple conexión comercial entre el conductor y el usuario. Para ello, en la presente encuesta se utilizaron métodos analítico-comparativo y hermenéutico. Realizó investigaciones y análisis sobre la provisión de choferes, los contratos y complementos de Uber, y los elementos básicos de la relación laboral, utilizando herramientas normativas, teóricas y jurídicas para determinar que las actividades de los choferes forman parte del objeto del derecho laboral y que, debido a que las actividades que realizan los conductores son de carácter muy personal (los particulares prestan servicios), su relación con la plataforma virtual de Uber corresponde a una relación laboral, y reciben de forma continua una retribución variable, representando el 75% de todos los servicios Falta de libertad de negociación con los conductores a través de la plataforma (remuneración), la

plataforma tiene la facultad de organizar, controlar y sancionar a los conductores sobre la valoración de la marca Uber (afiliación).

Chiroque, Torres, & Urbano (2019), con su investigación titulada “Factores que influyen en la continuidad de uso tecnológico de aplicativos de taxi móvil en Lima metropolitana”, para optar el grado de maestro en administración, por la Universidad Esan. La investigación tuvo por objetivo “(...) desarrollar un modelo conceptual para determinar los principales factores que influyen en las personas para usar el servicio de taxi por aplicativo y su continuidad de uso de dicho servicio, tomando como base los modelos de adopción y continuidad TAP y el TCT.” Los autores concluyen que: El modelo conceptual desarrollado trata las cuatro que existe una relación significativa entre las variables contenidas en la estructura de TAP como variables influyentes: optimismo, competencia esclavitud y vulnerabilidad. De la misma manera, estamos considerando construir continuidad del uso de la aplicación, el optimismo y los beneficios económicos

Mercado (2019), con su tesis titulada “el sistema Uber y su impacto en las relaciones laborales”, para optar el grado de maestro en Derecho de la Seguridad Social por la Pontificia Universidad Católica del Perú.

El objetivo fue determinar la relación existente entre los prestadores de servicios (choferes) y Uber. Los autores concluyen que el sistema que propone Uber es de carácter laboral porque, además de ceñirse a los elementos del contrato de trabajo de los conductores de Uber es para los demás y de una manera muy personal, sobre todo porque (Uber) no permite que los conductores asignen su cuenta de la aplicación a otra persona que les brinde servicios de taxi (servicios personales). Se ajusta al elemento de pago porque Uber no solo paga a los conductores que prestan

el servicio, sino que también les ofrece beneficios cuando cumplen con ciertas condiciones previamente impuestas, pagando a aquellos con un mejor porcentaje de pago a aquellos con una mayor tasa de aceptación. Los conductores deben ser proactivos y, en última instancia, acatar el elemento subordinado, ya que el control de la acción de Uber está cerca de las reglas y modelos de atención de los servicios de taxi, a través de la evaluación en forma de notas y quejas de los usuarios.

Atocha (2017), con su tesis titulada: “Las plataformas virtuales. análisis del caso Uber ¿una nueva modalidad de contratación laboral?”, para optar el título de abogado por la Universidad de Piura.

La tesis tuvo como objetivo “(...) analizar si las nuevas formas de prestación de servicios como son las plataformas virtuales son o no una nueva modalidad de contratación laboral.” No señalando los aspectos metodológicos de su formulación, el autor concluye que existe una disputa sobre si existe una relación laboral entre Uber Economy y el conductor. Se analizaron los términos del contrato de prestación de servicios entre el cliente y Uber que Uber brinda servicios técnicos y brinda servicios de transporte a través de ella; la conclusión se aplica al principio de primacía de la realidad, el principio de protección y el principio de inalienabilidad de los derechos laborales; la existencia afecta la prestación de servicios por parte de las personas, la subordinación y remuneración del empleo; observando que los cambios en algunos rasgos clásicos de los factores de subordinación no obstaculizan la protección protectora de los derechos laborales de estos trabajadores.

Mercado (2017), con su tesis titulada: “Crowdwork offline o UberEconomy y su impacto en las relaciones laborales”, para optar por el título de abogado por la

Pontificia Universidad Católica del Perú. La tesis tuvo por objetivo “(...) analizar y parametrar el impacto que ha generado la utilización de aplicativos (APPS) en las relaciones laborales, principalmente de aquellas empresas que tienen como característica propia de su giro empresarial “conectar al cliente directamente con el prestador de servicios.” No señalando los aspectos metodológicos de su formulación, el autor concluye que, existen indicios razonables tanto a nivel doctrinario como práctico “primacía de la realidad”, que nos indican la existencia de una relación laboral entre la empresa Uber y sus conductores “trabajadores”. Así también, que Uber, no cumple con los elementos necesarios para determinar como socios a sus conductores, razón que nos acerca más al supuesto planteado de que lo existente es un vínculo laboral. Asimismo, en razón de los indicios establecidos en las sentencias a nivel internacional en la que diversos tribunales de Justicia, de países como Gran Bretaña y Brasil, podemos colegir que no es descabellado ni carente de fundamento pretender señalar que no existe una relación laboral entre los conductores y las plataformas (APPS), puntualmente el caso de UBER.”

2.1.1. En el ámbito Internacional

Cabezas & Rincón (2016)., con su tesis titulada: “Autonomía o múltiples dependencias: condiciones de trabajo de los conductores de taxi en Bogotá”, para optar por el título de abogado por la Universidad del Rosario, en la ciudad de Bogotá, Colombia. La investigación tuvo como objetivo Identificar la existencia de autonomía o múltiples dependencias: condiciones de trabajo de los conductores de taxi en Bogotá. Se utilizaron estrategias de investigación de carácter cualitativo y cuantitativo. Los autores concluyen que, los conductores dependen directamente de los propietarios y las administradoras, aunque existan múltiples dependencias del

conductor hacia los demás actores de la industria. Así, la negación de una relación de dependencia entre propietario o administradora y conductor ha generado a los conductores unas condiciones de trabajo precarias.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Los aplicativos de taxis

2.2.1.1. Concepto

Para Cangalaya (2017), los aplicativos de taxis “constituyen plataformas tecnológicas que sirven de intermediarias para contactar a un usuario registrado que desea el servicio de taxi y a un conductor independiente que también –tras haber presentado determinados documentos y/o exámenes– se encuentra registrado en dicha plataforma” (p. 34).

Una de las características usuales en su definición, como señala la citada Cangalaya (2017), es la actividad de intermediación, definida como “(...) la plataforma virtual realiza el cobro de una comisión, el cual es calculado en un porcentaje de la tarifa final.” (p. 45).

En ese sentido, las empresas que hacen uso de las plataformas, cobran por ponernos en contacto con un conductor registrado, más no son dueñas de los vehículos a los que nos subimos, ni menos aún empleadoras de aquellos conductores que nos atienden.

En la jurisprudencia administrativa, el INDECOPI, mediante la Resolución Final N° 085-2017/CC3-INDECOPI, ha señalado que los aplicativos de taxis, son:

(...) un comercio virtual que desarrolla sus actividades a través de

una aplicación móvil o plataforma tecnológica, mediante la cual conecta a sus usuarios con unidades de transporte particular registradas también en esta plataforma a efecto de que estas presten el servicio de taxi. (fundamento 12).

De esta manera, el INDECOPI estaría reconociendo, según indica Cangalaya (2017), que “(...) en realidad el alcance de los servicios prestados por dichas aplicaciones es más limitado, pues no se extiende al servicio de transporte particular, sino únicamente a las funcionalidades y servicios que ponen a disposición como plataforma” (p. 85).

Desde el punto de vista del derecho laboral, autores como Caballero (2017), señalan respecto de una definición vinculante que, las empresas de aplicaciones en realidad solo se muestran como intermediarias que cobran por el uso del aplicativo, en ese sentido, si bien bajo este esquema, estas empresas establecen una relación de tipo intermediario para el encuentro entre los usuarios y los conductores, esa es la figura que estas empresas asumen, empero, señala la citada autora, la realidad deja entrever la existencia de fiscalización por parte de la empresa hacia el conductor en merito, por ejemplo, a las calificaciones que le ponen los usuarios a los taxistas, los que sirven para que la compañía decida mantener o suspender al conductor dentro de su plataforma.

2.2.1.2. Características en el uso de aplicaciones de taxi

Las características específicas que regulan el surgimiento de los aplicativos de taxi, han quedado reflejadas mediante el informe titulado “Servicios de

transporte basados en aplicaciones y servicios de taxi: principios reguladores”, de cuya realización es responsable el Foro Internacional del Transporte. En este documento se señala los puntos característicos que describen a este tipo de servicios, basados en el seminario promovido por el *Corporate Partnership Board* del mismo foro.

De este modo, según señala Kloth (2016), el informe describe las siguientes características del servicio de taxis por aplicativos:

- a) Cada vez más operadores de taxis tradicionales ofertan plataformas o aplicaciones para transporte compartido, lo que reduce la necesidad de una distinción reglamentaria entre las plataformas basadas en aplicaciones y los taxis.
- b) Es necesaria o imperiosa el poder regular los servicios de alquiler de taxis, pero más flexible para viabilizar la innovación.
- c) La regulación al favorecimiento de los proveedores, debido a la especificidad de las necesidades del servicio de transporte a pie de calle, pero también por el impacto que ejercen en el mercado.
- d) Las apps de envío comercial son populares porque brindan un asistente y universalmente disponible para quienes pueden acceder a ellas.
- e) Mejoran la capacidad y disponibilidad, beneficiando a los pasajeros, operadores y ciudades, y al medio ambiente. Brindan así valor a los conductores al brindar oportunidades laborales flexibles.
- f) Se debe de garantizar la calidad de la seguridad pública, así como la protección.

- g) Los servicios de tráfico requeridos a pie de calle se justifican por caracterizar un tratamiento normativo especial.
- h) Los servicios móviles basados en aplicaciones tiene mayores índices de transparencia, certeza y responsabilidad.

2.2.1.3. Principios para la Regulación de las aplicaciones de taxi

En el informe ya citado, esto es, el de “Servicios de transporte basados en aplicaciones y servicios de taxi: principios reguladores”, indica Kloth (2016), se han señalado que, para el ejercicio de una correcta regulación de los aplicativos para taxis, hacen falta el seguimiento de los siguientes principios característicos:

a) Centrarse en las necesidades de los usuarios y de la sociedad:

La política debe permitir innovaciones que contribuyan a objetivos de política tales como el acceso equitativo, la seguridad, el bienestar de los usuarios y la sostenibilidad.

Es probable que esto implique aligerar los controles de entrada al mercado y las tarifas reguladas de los servicios de taxi.

b) Mantener un marco normativo sencillo y uniforme:

Los reguladores están en la obligación de evadir la creación de diferentes clases de proveedores. Si es necesario establecer distinciones, estas deben ser claras, razonables y revisadas con frecuencia.

c) Elegir enfoques reguladores innovadores y flexibles:

Los nuevos mecanismos de tecnología, permiten un seguimiento

selectivo de los servicios de alquiler. Cobro automático de impuestos y tasas, seguimiento a bordo del estado del vehículo, la conducta del conductor, etc. Permite una mejor supervisión y el logro de los objetivos de la política.

d) Utilizar una regulación basada en datos para incrementar los beneficios para todos:

Permite a los operadores elegir entre un régimen regulatorio más relajado a cambio de poder compartir datos que pueden usarse para beneficiar a la sociedad en su conjunto.

2.2.2. El Contrato de trabajo

2.2.2.1. Definición

Para poder definir el contrato de trabajo, nos acercaremos a las definiciones que vierten la doctrina y en cierto punto la jurisprudencia; de modo que podamos conocer su contenido y alcances. Empero creemos menester señalar que, definir al contrato de trabajo solamente desde la perspectiva del derecho, significaría limitar sus alcances, debido a que este forma parte de gran parte del desarrollo de las dinámicas que realizan las personas para intercambiar bienes y servicios; de modo que ampliaremos un tanto nuestra perspectiva al momento de definir al contrato de trabajo.

Desde una perspectiva sociológica, el contrato de trabajo puede definirse como un acuerdo de voluntades por el cual se generan derechos de naturaleza progresiva, lo que significa que deben ir en mejora de las condiciones del trabajador, en tanto este realice lo que se le estipula de

manera obligacional; así también detenta obligaciones para las partes actuantes; de modo que sirve como una suerte de instrumento auxiliar que garantiza la existencia de una relación de trabajo, por lo cual genera certeza y seguridad jurídica a las partes intervinientes, como se entiende de lo referido por Chirinos (2013).

En ese sentido, el contrato de trabajo, como instrumento garante de una relación laboral, cumple, desde esta perspectiva señalada por Chirinos (2013), las siguientes funciones para las partes:

a) Para el trabajador:

El prestador de servicios ya no necesita "retirar" su beneficio al final de la relación laboral, como lo han interpretado algunos funcionarios judiciales, sino que tiene un atisbo de los beneficios y derechos que conlleva desde el inicio. Entiende las pautas del contrato y, lo que es más importante, sabe que es un verdadero acuerdo de voluntad laboral.

b) Para el empleador:

Registra el número de personas bajo sus órdenes en asuntos laborales. Puede trabajar con el trabajador para modificar las estipulaciones en el contrato, y siempre que beneficie al proveedor del servicio. La empresa o el empleador es el encargado de otorgar el trabajo y corre con el costo económico de la tarea, este tipo de convenio le trazará una proyección de la economía lo cual es un lastre no solo para el empleador sino además para el trabajador.

c) Para la estructura del Derecho laboral:

Con un contrato de trabajo se disminuyen los supuestos de zonas grises, existe certeza en cuanto a los supuestos de vínculos laborales, lo que le permite al Derecho del Trabajo blindarse ante relaciones jurídicas que no forman parte del listado de nexos laborales, cuida sus límites. Esta disciplina se reinventa, se redefine y su protección va dirigida a los prestadores de servicio por medio de la garantía o bastión de un contrato de trabajo.

Ahora bien, desde una perspectiva jurídica en estricto, el contrato de trabajo también ha sido desarrollado en la doctrina. Así pues, extraemos las siguientes apreciaciones:

Para el profesor Sanguinetti (1988) el contrato de trabajo se define como:

(...) un convenio mediante el cual una persona física (el trabajador) se obliga a poner a disposición y consecuentemente subordinar su propia y personal energía de trabajo (su actividad) a la voluntad y fines de otra, física o jurídica (el empleador) a cambio de una remuneración. (p. 103).

Por su parte, Bernuy (2013), explica que el contrato de trabajo representa el inicio del vínculo laboral

“(...) generando con ello derechos y obligaciones de ambas partes. El contrato de trabajo puede celebrarse libremente

por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita; y el segundo, en los casos y con los requisitos que la ley establece. (p. 4).

Para el profesor Alva (2015), de forma similar a como define Bernuy (2013), el contrato de trabajo “(...) constituye el punto inicial de la relación laboral entre el trabajador y el empleador. A través del mismo el trabajador se compromete a prestar sus servicios al empleador a cambio de una remuneración, la cual constituye un mecanismo de contraprestación.” (p. 8).

2.2.2.2. Características del contrato de trabajo

En lo señalado por Carballo (2001), se resuelven las siguientes características del contrato de trabajo:

- a) Ejecución continua o ejecución continua.
- b) El contrato de trabajo implica negocio legítimo y está sujeto a la libertad de forma
- c) Es oneroso.
- d) Es un sinónimo perfecto.
- e) Es una actividad o contrato de suministro porque implica realizar servicios por cuenta ajena y depender de otros.
- f) Para los trabajadores, esta es la personalidad intuitiva. d) Tiene doble cara.
- g) Se trata de un contrato de mutuo consentimiento, es decir, se celebra de manera válida con el único consentimiento de las partes.

2.2.2.3. *Elementos del contrato de trabajo*

La doctrina divide a los elementos del contrato de trabajo en dos, como señala Alva (2015): los de carácter esencial y los de carácter típico. Así pues, desarrollaremos ambas categorías en breve:

A. Elementos de carácter esencial:

1) La existencia de una prestación personal de servicios:

En el proceso de contratación que realiza el empleador, es el trabajador el que solicita la prestación del servicio, lo que determina que la prestación del servicio es muy personal. De esta forma, Alva (2015) afirma que, en latín, se reconocen características muy personales bajo la dirección *intuitu personae*, que no permite encomendar a terceros servicios prestados por otros.

Así pues, define Alva (2015), que el *carácter Intuitu Personae* “(...) es un término usado en derecho para describir contratos por obligación. Proviene del latín y significa “Atención a la persona”, es “(...) usado para describir aquellos contratos hechos entre dos partes y en el cual se debe cumplir a cabalidad”. (p. 78).

Toyama (2014) refiere, a modo de ejemplo que la *Intuitu Personae* se configura en un contrato laboral; “(...) cuando una persona es contratada por una empresa o institución, recibe órdenes precisas y especificaciones de como se le será cancelado la labor que realizará, al firmar, el trabajador adquiere el compromiso de cumplir con lo establecido en dicho convenio” (p. 23).

A su turno, Sanguinetti (1987). precisa que “La obligación del trabajador de poner a disposición del empleador su propia actividad laborativa (operae), la cual es inseparable de su personalidad, y no un resultado de su aplicación (opus) que se independice de la misma”. (p. 56).

2) La existencia de una remuneración:

El carácter o elemento remunerativo, implica el nexo prestacional en la relación laboral y su denotada configuración. De este modo, en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral define a la remuneración en el texto del artículo 6º precisando que:

“Constituye remuneración para todo efecto legal, el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición. Las sumas de dinero que se entreguen al trabajador directamente en calidad de alimentación principal, como desayuno, almuerzo, o refrigerio que lo sustituya o cena tienen naturaleza tributaria”.

Para el profesor Arce (2013) señala en su definición de la remuneración que

Dado que la remuneración constituye la prestación empresarial dentro de la obligación laboral, la legislación peruana recoge un concepto claramente contractual de la remuneración. Solo la prestación de servicios del trabajador

genera la correlativa prestación por parte del empleador de pagar una remuneración. Por el contrario, si no hay prestación de servicios, no se puede exigir su pago. (p. 327).

3) La existencia de una Subordinación:

Uno de los elementos configuradores determinantes de la existencia de la relación laboral lo es la subordinación, demodo que para que exista un vínculo laboral debe existir aquella, la cual se manifiesta en el ejercicio de tres poderespor parte del empleador respecto a sus subordinados.

El carácter obligacional de la subordinación, ha sido mencionado por la administración pública, como por ejemplo lo hace Informe N° 095-2004- SUNAT/2B00008 cuando menciona que:

(...) a fin de establecer la existencia de subordinación en la relación jurídica, el empleador deberá necesariamente contar con las siguientes facultades: normativa o reglamentaria, directriz y disciplinaria; ninguna de las cuales conlleva a afirmar que los elementos de exclusividad y/o permanencia en la prestación de los servicios sean características determinantes de la existencia de subordinación. (Fundamento 23).

Por otro lado, el profesor Toyama (2008), explica que “(...) el contrato de trabajo presenta tres elementos esenciales: prestación, remuneración y subordinación”.(p. 48)

Así, en la Casación N° 1581-97, la Sala de Derecho Constitucional

y Social de la Corte Suprema señaló en el tercer considerando:

Que, el contrato de trabajo supone la existencia de una relación jurídica que se caracteriza por la presencia de tres elementos substanciales, los cuales son: la prestación personal del servicio, la dependencia o subordinación del trabajador al empleador y el pago de una remuneración periódica, destacando el segundo elemento que es el que lo diferencia sobre todo de los contratos civiles de prestación de servicios y el contrato comercial de comisión mercantil (...).

4) Elementos de carácter Típico

Para el profesor Alva (2015) los elementos típicos del contrato de trabajo permiten identificar y confirmar la existencia del mismo al interior de una empresa.

Los elementos en mención son los siguientes, según indica el citado autor:

- a) Duración indefinida.
- b) Jornada a tiempo completo.
- c) Exclusividad.
- d) Prestación de servicios en el local del empleador.

2.2.1.4. Tipos de Contratos de Trabajo reconocidos en nuestra legislación

Para clasificar a los contratos de trabajo, hemos de atender a los siguientes criterios de orden:

a) Según el Objeto

Según indica (Francia, 2015), según el objeto del trabajo, se pueden distinguir los siguientes tipos:

1) Para obra determinada o servicio específico:

El objeto de este tipo de contrato se establece previamente y con una duración determinada, el plazo de vigencia por tanto será el que resulte necesario para la culminación de la obra o el servicio.

2) Contrato intermitente:

Se suscribe para atender las necesidades de las actividades de la empresa, que, a pesar de su carácter permanente, se realizan de forma discontinua.

3) Contrato de temporada:

Suscrito para satisfacer las necesidades de la línea de negocio de la empresa, pero sólo en determinados periodos del año y puede ser de Tiempo equivalente por ciclo, según la naturaleza de las actividades productivas.

b) Según su naturaleza incidental

Explica (Francia, 2015), que estos contratos son “(...) aquellos que tienen por finalidad el cubrir situaciones imprevistas y eventuales del empleador” (p. 78). Así pues, se subdividen en las siguientes categorías:

- Contrato Ocasional:

Result

Tiene su origen en la satisfacción de necesidades temporales fuera de las actividades diarias del lugar de trabajo. Firma fijando un plazo de hasta 6 meses.

- ***Contrato de suplencia:***

El convenio se firma por la necesidad de reemplazar a un trabajador, cuya relación laboral ha sido suspendida por alguna causa o sustento válida. La duración de dichos contratos varía según el caso.

- ***Contrato de emergencia:***

Este tipo de contrato se celebra con la intención de cubrir las necesidades surgidas por caso fortuito o fuerza mayor y, al igual que el anterior, su duración se establece en relación a la duración del evento.

c) Según su límite temporal

- **A Plazo Indefinido**

Se trata de una tipología de contrato mantenida como norma y se caracteriza o identifica por tener una fecha de inicio empero no una fecha de finalización concreta.

Así pues, señala Francia (2015), que en virtud de la fijación de un plazo indeterminado el contrato de trabajo “(...) se mantendrá vigente en el tiempo hasta que se produzca una causa justificada de despido establecida en la ley, que amerite el fin de la relación laboral” (p. 57).

Toyama (2008), precisa respecto del sustento de este tipo

contractual que

El Derecho del Trabajo se inclinará hacia la contratación por tiempo indefinido ya que proporciona al trabajador un mayor grado de estabilidad en el empleo; mientras que, muy por el contrario, el empleador preferirá la contratación temporal ya que genera menos costos y facilita la ruptura de la relación laboral permitiendo la adaptabilidad de la empresa a las condiciones del mercado. (p. 139)

- **A Plazo Fijo**

Conocido como un contrato de trabajo sujeto modalidad o forma, es una excepción a esta regla porque, como señalamos anteriormente, un contrato de trabajo es indefinido, empero, bajo ciertas circunstancias y condiciones, la ley permite.

pactar contratos que establezcan un plazo determinado de duración.

Alva (2015), indica que, en la doctrina, a este tipo de contrato también se le conoce como contrato de tipo modal o a plazo determinado; de este modo, representa una modalidad de contratación laboral que las empresas han ido utilizando más a menudo, sobre todo aquella en donde se busca justificar la contratación de personal bajo el argumento que se trata de un

inicio o incremento de actividades.

Advierte el profesor Benavente (2014), que “(...) constituyen causales de abuso el utilizar este tipo de contratos cuando no existe una causa objetiva habilitante. Es ahí cuando nos encontramos frente a un uso fraudulento”. (p. 78).

- **A Tiempo Parcial**

Bajo esta modalidad de contratación laboral la prestación de servicios se realiza por parte del trabajador a favor del empleador en una jornada de trabajo inferior a la jornada ordinaria del centro de trabajo, permitiendo de este modo que la prestación de servicios sea en parte de la jornada laboral de la empresa, en determinados días de la semana previamente acordados, a ciertas horas del día, algunas semanas del mes e inclusive en algunos meses del año.

Se considera una jornada parcial de trabajo aquella que tiene una jornada inferior a las cuatro horas del día.

El trabajador que presta servicios bajo esta modalidad se encuentra desprotegido de algunos derechos laborales que le corresponderían si es que laborara en una jornada completa de ocho horas.

2.2.2.4. *La identificación de la relación laboral en el contrato de trabajo.*

Hemos visto hasta aquí, que existen diferentes elementos configuradores del contrato de trabajo, cuyo producto es la identificación de la relación

laboral.

Empero, para poder entenderla, la conceptualizaremos en revisión de determinadas posiciones en la doctrina.

Por ejemplo, para Villena (2017) la relación laboral representa el “(...) nexo entre empleadores y trabajadores, donde el trabajador brinda su trabajo servicios para recibir una remuneración por parte del empleador. Tener una relación laboral es un medio por el cual tanto trabajadores y empleadores adquieren derechos y obligaciones” (p. 158).

Por lo tanto, el autor anterior comentó que la característica de las relaciones de carácter laboral es que el trabajador está sujeto al poder de dirección del empleador, y el empleador tiene el derecho de dictar órdenes en el curso de los negocios. Sin embargo, (Villena, 2017) reconoce desde su posición que reducir la relación laboral a un contrato limita el derecho a la protección del trabajador porque no importa el número que se utilice. Tal como lo señala Ermida (2006), el empleo, principio de realidad primero, constituye una relación de naturaleza laboral si se cumplen los elementos de afiliación, remuneración y prestación individual de servicios.

De este modo, indica Ermida (2006) “Para verificar si existe o no una relación de trabajo es necesario guiarse por los hechos, y no por la denominación o forma que las partes le hayan dado.” (p. 45).

Para el profesor (Toyama) 2014, “(...) la relación laboral se puede resumir en los siguientes aspectos. Por un lado, indica, el trabajador, lleno de

obligaciones y en una situación de desventaja y subordinación; y del otro lado, un empleador con poder, intereses económicos y dominio de recursos y conocimiento.” (p. 82).

Para Pasco (2010), representa una relación de desigualdad, en la que, “(...) históricamente, el rol vital del Derecho Laboral ha sido y sigue siendo controlar o morigerar esos poderes” (p. 26). Así pues indica el citado autor que “(...) el trabajador tiene derechos que el empleador debe respetar: Aquellos derechos que son fundamentales, los previstos en las normas legales y aquellos que provienen de la autonomía privada.” (Pasco, 2010, p. 78)

En la Sentencia del Tribunal Constitucional N° 03917-2012-PA/TC, se ha definido a la relación labora en los siguientes términos:

(...) para determinar si existió una relación de trabajo encubierta entre las partes mediante un contrato civil, este Tribunal debe evaluarse en los hechos se presentó, en forma alternativa y no concurrente, alguno de los siguientes rasgos de liberalidad

2.2.2.5. Finalidad de la Relación Laboral

Para Gorelli (2014) para el trabajador la relación laboral, tiene como objetivo la obtención de “(...) una remuneración que le permita sustentarse económicamente tanto él como su familia, siendo evidente que no todos pueden permitirse la pérdida de la remuneración durante el período de descanso”. (p. 63)

2.2.2.6. Elementos de la relación laboral

En la ya citada Sentencia del Tribunal Constitucional N° 03917- 2012-PA/TC, se han definido los elementos integrantes para la identificación de la relación laboral, los cuales son:

- control sobre la prestación o la forma en que esta se ejecuta;
- integración de la demandante en la estructura organizacional de la empleada;
- prestación ejecutada dentro de un horario determinado;
- prestación de cierta duración y continuidad;
- suministro de herramientas y materiales a la demandante para la prestación del servicio;
- pago de remuneración a la demandante; y,
- reconocimiento de derechos laborales, tales como las vacaciones anuales, las gratificaciones y los descuentos para los sistemas de pensiones de salud.

2.2.2.7. Dimensiones de la relación laboral

a) La Dimensión prestacional

La prestación personal implica la obligación del trabajador de poner a disposición del empleador su propia actividad personal, es decir que el esfuerzo debe ser prestado por él mismo trabajador por lo que no se admite la posibilidad de delegarse la ejecución a un tercero.

b) La Dimensión de subordinación

Implica la presencia de las facultades de dirección, fiscalización y

sanción que tiene el empleador frente a un trabajador. En sentido lato: que quien presta su trabajo está bajo las órdenes y adisposición de quien lo contrata.

La subordinación implica la facultad que tiene el empleador para exigirle al trabajador el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, de acuerdo con el modo, el tiempo o la cantidad de trabajo, y a imponerle reglamentos. Esta facultad debe mantenerse en todo el término de duración del contrato.

De acuerdo con el artículo 9° del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral – D.S. N° 003-97-TR, la subordinación implica que el empleador puede dirigir y canalizar las actividades del trabajador, así como sancionarlo.

c) *La Dimensión Económica: La remuneración*

Es decir, la existencia del derecho a recibir una contraprestación determinada, constante y periódica (aun cuando parte de ella esté sujeta a condición).

La ley no concibe la prestación de un servicio gratuito.

2.2.2.8. *Normativa que regula el contrato de trabajo y la relación laboral*

a) *Constitución Política del Perú*

Artículo 2., numeral 15), que señala el derecho al trabajo, protegido también por las garantías constitucionales (acción de amparo).

Así también el numeral 24, en su inciso b), que indica la prohibición de la esclavitud y la servidumbre, de esta manera se consagra el trabajo libre.

b) D.S. N° 003-97-TR – Texto Único Ordenado del D.L. 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral

Ésta norma recoge los dispositivos referidos a las normas generales del contrato de trabajo y los contratos de trabajo sujetos a modalidad (celebración, suspensión, extinción del mismos) y las modalidades formativas laborales.

c) Otras normas con rango de ley

- La Ley N° 29245
- El Decreto Legislativo N° 1038 Ley de Tercerización de servicios y su modificatoria.
- Decreto Supremo N° 006-2008-TR Reglamento de la Ley de Tercerización
- La Ley 26726 Ley que regula las empresas especiales de servicios
- Decreto Supremo N° 003-2002-TR
- Decreto Supremo N° 008-2007-TR Normas que regulan la intermediación laboral
- La Ley 28518 Ley de modalidades formativas laborales
- Decreto Supremo N° 007-2005-TR Reglamento de la Ley de modalidades formativas laborales

2.3. Marco conceptual

2.3.1. El contrato de trabajo

Implica la existencia de una relación laboral, la misma que se logran caracterizar porque los trabajadores se encuentran sujetos al poder de dirección del empleador,

el cual tiene la facultad de impartir órdenes en el giro del negocio.

2.3.2. La prestación de personal de servicio.

Para que los servicios sean de naturaleza laboral, nuestro ordenamiento en el artículo 5 de la LPCL, menciona que su prestación debe ser de forma “(...) directa y personal por el trabajador, pero esta debe ser dada como persona natural; y precisa la posibilidad de que el trabajador pueda ser ayudado por sus familiares si así lo demanda la naturaleza de la actividad.” .

2.3.3. La subordinación y dependencia en los servicios prestados.

También denominado como dependencia, es probablemente el más difícil de probar, se caracteriza por la facultad de dirigir, fiscalizar y sancionar. En nuestro ordenamiento, se encuentra regulado en el artículo 9 de la LPCL: “Artículo 9.- Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador”.

2.3.4. La remuneración.

Debemos entender como remuneración es todo aquello que el trabajador recibe por sus servicios prestados. La remuneración tiene como principales características: Que sea contraprestativa, es el íntegro percibido por el trabajador, es un beneficio individual y puede ser dado en dinero o en especie. Estas características se desprenden del artículo 6 de la LPCL.

2.3.5. Servicios prestados por los choferes de taxis por aplicativo.

En la jurisprudencia administrativa, el INDECOPI, mediante la Resolución Final

N° 085-2017/CC3-INDECOPI, ha señalado que los aplicativos de taxis, son: “un comercio virtual que desarrolla sus actividades a través de una aplicación móvil o plataforma tecnológica, mediante la cual conecta a sus usuarios con unidades de transporte particular registradas también en esta plataforma a efecto de que estas presten el servicio de taxi”.

De esta manera, el INDECOPI estaría reconociendo, según indica Cangalaya (2017), que “en realidad el alcance de los servicios prestados por dichas aplicaciones es más limitado, pues no se extiende al servicio de transporte particular, sino únicamente a las funcionalidades y servicios que ponen a disposición como plataforma”.

CAPITULO III

METODOLOGÍA

3.1. Metodología

Según Quezada (2010), precisa que, el método de investigación es: “(...) de enfoque cualitativo no experimental y no aplicativo, por lo cual se utilizarán métodos observacional, documental, hipotético deductivo, ya que se analizará la información recogida en forma de datos teóricos a través de los instrumentos se recolectaran y se analizarán. (p. 33). En la presente investigación, el análisis emprendido implica una revisión teórica normativa y jurisprudencial de la problemática y las variables de estudio que la componen.

Como método específico se empleó el método Hipotético deductivo, ya que se podrá realizar procedimientos de acuerdo a la actividad práctica científica del fenómeno a estudiar, es decir, explicar dicho fenómeno de acuerdo a las consecuencias o proposiciones encontradas, asimismo permitió verificar y comprobar la verdad de los enunciados de acuerdo al pronóstico establecido.

Como método particular de estudio, se empleó a la hermenéutica jurídica, que según autores como, hacen referencia a la interpretación del derecho, tradicionalmente de la norma jurídica, sin embargo, también extensible a los pronunciamientos de los órganos jurisdiccionales. En la presente investigación se empleó este método ya que se ha analizado la normativa laboral para encontrar en ella la configuración de los rasgos de laboralidad que se da en el caso de los choferes por aplicativo y su relación contractual.

3.2. Tipo de estudio

El tipo de estudio es de carácter básico que, Sánchez y Reyes (2006), precisa que: “En toda investigación de tipo básica observacional, los hechos de acuerdo a su contexto natural, afin de ser analizado para fundamentar nuevos conocimientos, su proceso no es práctico, sino recolectar información según la realidad y enriquecer la investigación.” (p. 36). En la presente investigación, se han descrito y analizado haciendo uso de la observación las variables sometidas a estudio, como son los aplicativos por taxis y los choferes; así como los elementos del contrato de trabajo en la legislación peruana.

3.3. Nivel de estudio

El nivel de la presente investigación es también de carácter descriptivo simple en tanto buscaremos describir las variables estudiadas y como es que se configuran en la realidad teórico práctica, es decir, como es que se dan las relaciones contractuales entre los choferes de taxis por aplicativo y como estas se configuran en la legislación laboral de nuestro país, según esta normativizada.

3.4. Diseño de estudio

El Diseño es No Experimental – y de corte Transversal, la investigación no buscó construir nuevos conceptos, las variables no fueron manipuladas; Se observó los fenómenos existentes en un solo tiempo. Es decir, para la presente investigación, haciendo uso de la observación, solo se han escrito las características de las variables de estudio y su configuración; es decir, como es que se dan las relaciones contractuales entre los choferes de taxis por aplicativo y como estas se configuran en la legislación laboral de nuestro país, según esta normativizada.

3.5. Escenario de estudio

La presente investigación al ser cualitativa y emplear uno de los métodos dogmáticos jurídicos, pertenecientes a la ciencia jurídica, es decir de interpretar la norma jurídica y su expresión jurisprudencial, así como verificar que este en sintonía con la realidad social y legal, ya que el contexto conforma el mismo ordenamiento jurídico peruano, pues es, en ese espacio donde se pondrá a prueba su consistencia e interpretación de la normativa analizada.

3.6. Caracterización de sujetos o fenómenos

Evidentemente nuestra investigación al contar con un ángulo cualitativo y detentar un modo específico dentro del Derecho, la investigación es doctrinaria, lo que se está analizando es el contenido y particularidades esenciales, así como las perspectivas doctrinarias referentes a los conceptos jurídicos.

3.7. Trayectoria metodológica

La trayectoria metodológica de la investigación, se describe a partir de emplear un enfoque de carácter cualitativo para el presente proyecto, cuya naturaleza es esencialmente dogmática.

La metodología cualitativa permite al investigador visualizar el escenario cultural y a las personas en una perspectiva holística; aquí las personas, escenarios o los grupos no son reducidos a variables, sino considerados como un todo.

3.8. Mapeamiento

A decir de autores como Nel (2010), el Mapeamiento, se convierte en el conglomerado de caracteres que contienen información sobre el objeto de estudio, ya que estará compuesto por datos, fenómenos, animales y personas, etc.; es por ello que el citado autor especifica que “(...) representa un conjunto integral de elementos (sujetos, objetos, fenómenos o datos) que tienen características comunes (...)” (p. 95).

De esta forma, notando que nuestra investigación tiene la hermenéutica como método general y específicamente la hermenéutica jurídica, como plataforma fundamental de

recolección de datos será a través la bibliografía concreta y especializada sobre la temática abordada en la investigación.

3.9. Rigor científico

El rigor científico significa que la investigación, como mínimo, cumple con ciertas características propias de una investigación que le otorgan estatus científico, por lo que para darle carácter científico a la presente investigación, se consideran estándares mínimos y aceptados en la investigación cualitativa, utilizando esta investigación Las técnicas , instrumentos y métodos del método, siga estrictamente los siguientes procedimientos.

- a) **Credibilidad.** - Implica el reconocimiento de la validez interna obtenida en la investigación, al respecto en esta investigación se adquirió dicho rigor por que la información obtenida ha sido certificada y constatada por los informantes.
- b) **Transferencia.** - Implica el reconocimiento de la validez externa de la investigación, y responde a la capacidad de generalización de esta investigación en otros estudios o escenarios de investigación, la posibilidad de la aplicación de los resultados y el uso de los instrumentos para la recolección de la información en el trabajo de campo.
- c) **Consistencia.** - Implica la estabilidad de los datos obtenidos, con la posibilidad de variación no significativa en corto tiempo solo por cuestiones del escenario de estudio al ser una investigación de enfoque cualitativa.
- d) **Confirmabilidad.** - Implica la objetividad de la investigación por la ausencia de un sesgo personal para modificar los datos obtenidos en el trabajo de campo, a través de los instrumentos de recolección de datos como la guía de preguntas de entrevista, de

observación o las fichas de análisis de datos. En la presente investigación se ha tratado los datos con la mayor objetividad posible, identificándose las categorías y las categorías emergentes.

3.10. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.10.1. Técnicas de recolección de datos

Se empleó como técnicas de recolección de datos a la observación y análisis documental y bibliográfico. Para ello se hará revisión de doctrina especializada, normativa de la materia. Es decir, para la presente investigación, se han recogido datos teóricos, doctrinarios y jurisprudenciales; tanto respecto de los choferes de taxi por aplicativos y su funcionabilidad y caracteres; así como respecto de los elementos del contrato de trabajo según la normativa nacional.

3.10.2. Instrumentos de recolección de datos

Para la recolección de los instrumentos de esta investigación, se empleó una ficha de recolección de datos bibliográficos, por medio de las cuales se han recogido datos teóricos, doctrinarios y jurisprudenciales; tanto respecto de los choferes de taxi por aplicativos y su funcionabilidad y caracteres; así como respecto de los elementos del contrato de trabajo según la normativa nacional.

3.2. Tratamiento de la información

Para el análisis y procesamiento de los datos recabados, se emplearán los programas de procesamiento de textos como Microsoft Word, en su versión 2016.

CAPITULO IV

RESULTADOS

4.1. De los objetivos específicos

4.1.1. Determinar de qué manera se configura la prestación de personal de servicio en los de los choferes de taxis por aplicativo en el ordenamiento jurídico laboral peruano.

De la revisión teórica emprendida por nuestra investigación, tanto de la doctrina, pero por sobre todo en la normativa vigente para los servicios de carácter laboral, nuestro ordenamiento jurídico menciona en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral - Artículo 5 de la LPCL que la prestación debe ser prestada directa y personalmente por el trabajador, pero debe prestarse como persona natural; y establece que si la actividad La naturaleza requiere la posibilidad de que el trabajador pueda obtener ayuda de familiares.

En el caso concreto de la problemática que analizamos con nuestra investigación, con respecto a la forma de prestar el servicio, tenemos que los conductores de aplicativos de taxi, como es el caso de Uber, pueden elegir la carrera que deseen y

rechazar las que les resulten inconvenientes. También tienen la libertad de elegir cuándo conducir y cuándo cerrar la aplicación Uber. A esto se le llama tiempo de trabajo y libertad de tiempo de trabajo como parte de la doctrina.

En ese sentido, existen aplicativos, como es el caso de Uber, que se reservan el derecho a investigar a los conductores que llevan mucho tiempo sin recoger o han cerrado la app durante varios días. La tarifa por el servicio prestado por el conductor - finalmente, fue establecida previamente por Uber y responde a las variables de distancia y tiempo (contando las horas con más tráfico). Los usuarios o conductores no pueden cambiar estas tarifas. Estos últimos tienen prohibido aceptar propinas o montos adicionales a las tarifas establecidas. Asimismo, Uber cobra del 10% al 20% por viaje.

En ese sentido, para la identificación efectiva del carácter personalísimo de la relación laboral, la jurisprudencia comparada nos ofrece puntos de apoyo contundentes. En la región, el caso brasileño es el más resaltante, por ejemplo, uno publicado por el juez Eduardo Rockenbach en el caso 1001492-33-2016-5-02-0013 del 13° Juzgado Laboral de Sao Paulo (segunda instancia); publicado el 20 de abril de 2017, en el cual se dicta la decisión de admisión de la relación laboral del conductor Fernando Dos Santos Teodoro con Uber, y otorga otros beneficios laborales, como Uber debe pagar a los conductores R\$ 80.000, preaviso, salario 13, licencia de tercera persona, FGTS y alquiler R\$ 50.000 por daños inmateriales relacionados con conductores de automóviles que atacan a los conductores de aplicaciones (Canaltech, 2017).

A través de la sentencia, la segunda instancia dispuso que los conductores de Uber deben ser sus empleados, y además ordenó a Uber dar de alta y registrar a sus

conductores, además de pagar el valor de preaviso, tiempo libre y terminación. Esta es la primera vez que un tribunal determina que existe una relación laboral entre Uber y sus conductores. Por lo tanto, se confirma la existencia de una relación intuitiva de la relación jurídica existente entre las partes, lo que se confirma por el hecho de que el conductor no puede transferir su cuenta de la aplicación a otra persona que no esté registrada y previamente autorizada para viajar. empleo. En ese sentido, el auto de cada conductor registrado en su cuenta, dijo, es solo una herramienta de trabajo que, por su propia naturaleza, no tiene dependencias del elemento fáctico-jurídico de la relación laboral. mucho. La empresa solo permite que cada conductor ceda el uso del vehículo a otros conductores previamente registrados en su sistema. Esto significa que mantiene una conexión muy personal con cada conductor que usa su plataforma, ya sea que sea el propietario del vehículo que conduce o no. Además, la certeza de la relación conductor-UBER no debe confundirse con el carácter impersonal de la relación conductor-usuario. Por lo tanto, analizando las circunstancias específicas del conductor de la aplicación y su propietario, es fácil determinar que se cumple el primer elemento. Este es un servicio personal porque el servicio lo brinda directamente el conductor, adicionalmente es una persona natural, lo cual podemos concluir porque el nombre del conductor que brindará el servicio aparece cuando el cliente solicita un viaje. En ese sentido, podemos concluir que, la prestación de personal de servicio se configura de manera evidente en los de los choferes de taxis por aplicativo en el ordenamiento jurídico laboral peruano, a través de los modos personalísimos y mecanismos de prestación que los aplicativos tienen para los trabajadores, por la

intransmisibilidad de los medios de identificación del conductor.

4.1.2. Determinar de qué manera se configura la subordinación y dependencia en los servicios prestados por los choferes de taxis por aplicativo en el ordenamiento jurídico laboral peruano.

Este último elemento, también denominado como dependencia, es probablemente el más difícil de probar, se caracteriza por la facultad de dirigir, fiscalizar y sancionar. En nuestro ordenamiento, se encuentra regulado en el artículo 9 de la LPCL:

“Artículo 9.- Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador”.

El empleador está facultado para introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de las labores, dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo”.

Se puede decir que es el elemento más determinante de la existencia de una relación laboral, por eso la OIT en su recomendación sobre la relación de trabajo, 2006, presenta indicios específicos, con los cuales se puede presumir una relación de trabajo.

- La existencia de instrucciones y control;
- la integración del trabajador en la organización de la empresa;

- la realización del trabajo en beneficio ajeno;
- la realización de la labor en un horario determinado.
- la realización del trabajo en un lugar indicado o aceptado por quien lo solicita;
- cierta duración o continuidad de la labor;
- la disponibilidad del trabajador;
- el suministro de herramientas, maquinaria o materiales por quien recibe el trabajo;
- la periodicidad de la remuneración;
- el carácter de esa remuneración de única o principal fuente de ingresos;
- la realización de pagos en especie, tales como alimentación, vivienda, transporte u otros.
- el reconocimiento de derechos típicamente laborales, como el descanso semanal o las vacaciones anuales.
- El pago, por parte de quien recibe el trabajo, de los viajes necesarios para ejecutar la labor;
- la inexistencia de riesgos financieros para el trabajo.

Como podemos ver la OIT, por medio de la recomendación, brinda indicios de Cuando nos encontramos en una relación laboral; sin embargo, esta lista no es exhaustiva y puede haber solo una o varias situaciones que existan al mismo tiempo. En cuanto a la afiliación, los choferes son parte del negocio de la empresa y también están bajo un sistema de mando y control. Los corredores no decidirán el precio de la carrera, pero recibirán el precio que les dé la aplicación. El control es cuando las empresas analizan las calificaciones que tienen y tienen el poder de

sancionarlas si son reportadas negativamente, entonces esas empresas tienen el potencial de orientación, supervisión y sanciones. Otra señal que se puede ver es el carácter cíclico de la remuneración, como mencionamos, si bien el pago se realiza directamente entre el conductor y el usuario, existe la posibilidad de pagos electrónicos, donde la aplicación le paga al conductor cada vez que paga el monto correspondiente. durante quince días hasta la competición. Una señal importante es que el trabajo se está haciendo en beneficio de los demás, los ciclistas no participan en toda la carrera, obtienen un descuento de la empresa, entonces el trabajo se está haciendo en beneficio de los demás, y creo que de esta manera se utiliza para “Disfrazar las relaciones de trabajo y crear apariencias distintas a la realidad para anular, impedir o disminuir las protecciones previstas por la ley, o para evadir obligaciones tributarias o de seguridad social. En este sentido, podemos concluir que la afiliación y dependencia de los taxistas están claramente presentes en la aplicación del ordenamiento jurídico laboral peruano.

4.1.3. Determinar qué manera se configura la percepción de una remuneración como elemento del contrato de trabajo en los servicios prestados por los choferes de taxis por aplicativo en el ordenamiento jurídico laboral peruano.

Entendemos como remuneración, según lo revisado en nuestra investigación, todo lo que obtiene el trabajador por la prestación del servicio. Las principales características de la remuneración son: la remuneración es la contraprestación, la cantidad total que recibe el trabajador, y el bienestar personal, que puede ser en dinero o en especie. Estas características se derivan del artículo 6 de la LPCL. La misma ley establece que no constituyen remuneración los conceptos previstos en los artículos 19 y 20 del texto de la orden única del Decreto N° 650: 1) Primas especiales: gratuitas o pactadas en el procedimiento de

negociación colectiva, siempre que sean ocasionales, salvo las bonificaciones que cierran la norma.

- 1) Participación en las utilidades.
- 2) Condiciones de trabajo.
- 3) Canasta de navidad o similares.
- 4) Valor de transporte: supeditado a la asistencia al centro de trabajo y por un monto razonable.

Para la remuneración del conductor de la aplicación, si bien el pago se realiza directamente entre el conductor y el usuario, es posible pagar electrónicamente, donde el dinero va a la cuenta de la empresa en lugar de la del conductor. Sin embargo, aunque este elemento no se menciona explícitamente, es posible que exista una relación laboral ya que se puede renunciar a la remuneración, cuando Los trabajadores buscan que se respete su derecho a una remuneración justa, consagrado en el artículo 24 de la Constitución peruana vigente. De hecho, volviendo a plantear el tema de la jurisprudencia brasileña, en este caso, como ya ha comentado la sentencia brasileña, UBER los identificó como conductores en el proceso posterior en el país, pagándole en los términos de su contratista para utilizar sus honorarios por servicios digitales. plataformas, ella no fue apoyada de acuerdo con el principio de la realidad sobre la forma. En primer lugar, porque, tal como se constató en el proceso anterior, y verificado en nuestro país, son ellos quienes hacen cumplir de manera exclusiva toda la política, tanto respecto de las empresas mencionadas anteriormente como en empresas similares (Easy Taxi, Taxi Beat Cabify, etc.). El pago de los servicios prestados, ya sea en relación con el precio del kilometraje del viaje o el tiempo transcurrido, así como en relación

con las formas de pago o las promociones y descuentos ofrecidos a los usuarios. En segundo lugar, porque no solo son ellos quienes pagan el transporte del conductor, sino que también lo premian cuando cumple con las condiciones previamente establecidas por la empresa. Si lo anterior no es suficiente, los pasos que realiza el usuario son entregados a estas mismas empresas, quienes descuentan su porcentaje y se quedan con el saldo restante, que luego se transfiere al conductor solo al final de cada semana. Esto demuestra que, tal como se establece en la sentencia anterior, estas empresas no solo son intermediarios comerciales entre pasajeros y conductores, sino que cobran directamente por cada servicio realizado y los servicios posteriores. pagar los salarios de los trabajadores (conductor o chofer en Perú y motorista en Brasil) una retribución por el servicio prestado. Así, la prestación del servicio de transporte efectuada por estos conductores se constituye en una relación onerosa, en la que el conductor activa una expectativa de contraprestación de índole económica (onerosidad subjetiva) y el trabajo desenvuelto es debidamente remunerado por la empresa (onerosidad objetiva). En ese sentido, podemos concluir que, la percepción de una remuneración como elemento del contrato de trabajo se configura de manera evidente en los de los choferes de taxis por aplicativo en el ordenamiento jurídico laboral peruano, por cuanto la percepción del costo de la retribución que perciben los choferes es determinada por la aplicación en virtud de la aplicación del principio de primacía de la realidad.

4.2. Del objetivo general

4.2.1. Determinar de qué manera se configuran los elementos del contrato de trabajo en los servicios prestados por los choferes de taxis por aplicativo en el

ordenamiento jurídico laboral peruano.

Cuando hablamos de la relación laboral, nos referimos a la conexión entre el empleador y el trabajador, donde el trabajador proporciona trabajo o servicios con el fin de recibir una compensación por parte del empleador. La relación laboral es una forma en la que tanto los trabajadores como los empleadores adquieren derechos y obligaciones. La característica de las relaciones laborales es que los trabajadores están sujetos a los derechos de gestión de los patronos, quienes tienen el derecho de dictar órdenes en el curso de los negocios. Simplificar la relación laboral en un contrato es una restricción a los derechos de protección del trabajador, porque cualquiera que sea la forma en que se celebre un contrato, siempre que se satisfagan la subordinación, la remuneración y los intereses personales del trabajador, constituye una relación laboral.

La verificación de la existencia de una relación laboral debe basarse en hechos y no en el nombre o la forma proporcionados por las partes. En este sentido, hemos identificado los elementos de la relación laboral, ya partir de ahora hablaremos de los elementos del trabajo. Hay cuatro elementos para trabajar sujetos a la ley laboral: trabajo manual, trabajo productivo, trabajo remunerado y trabajo libre.

Trabajo humano: El trabajo debe ser realizado por una persona natural, este puede ser trabajo manual, cuando el hombre se encuentra en un contacto directo con la materia, se caracteriza por el uso del instrumento más importante, la mano del hombre. Por otro lado, el trabajo intelectual, se caracteriza el uso del lenguaje oral o escrito.

Trabajo productivo: El hombre trabaja productivamente cuando se provee de los bienes materiales para subsistir. Es decir que lo esencial del trabajo productivo

cuando su fin es la subsistencia de que trabaja o de su familia. Trabajo para vivir.

Trabajo por cuenta ajena: La característica principal del trabajo por cuenta ajena es que los frutos del trabajo son atribuidos inicial y directamente a persona distinta de quien ha ejecutado el trabajo. Existe una relación de ajenidad, donde el empleador es el responsable sobre el rumbo del negocio, el trabajador no se ve perjudicado.

Trabajo libre: Cuando el trabajador tiene la opción contraria, es decir cuando el trabajador puede decidir si quiere o no trabajar.

Analizando los elementos laborales aplicables al derecho laboral, en la relación entre taxistas y propietarios de automóviles, existen Trabajo manual porque la herramienta de trabajo de estos conductores es su habilidad para conducir el vehículo. Una vez más, los conductores realizan esta actividad para sobrevivir y mantenerse a sí mismos y a sus familias. Los conductores que pasan a formar parte del negocio tienen que enviar una solicitud, por lo que se puede suponer que se trata de un trabajo gratuito y que no estarán obligados a realizar la actividad. Al final, la cuestión es determinar si es el trabajo del empleado. Este elemento se cumple parcialmente porque los trabajadores no ganan todos los concursos que disputan porque la empresa tiene su parte. En resumen, se presume que existe una relación laboral cuando concurren elementos tales como intereses personales, remuneración y afiliación. Debido al principio de buscar la verdad en los hechos, los hechos deben ser analizados y no pueden ser influenciados por las sectas de las partes sobre la relación. El trabajo que tutela el derecho al trabajo debe ser humano, productivo, asalariado y gratuito. En cuanto al caso del trabajador, cabe mencionar que el análisis realizado es superficial y hay muchos aspectos por estudiar, sin embargo, debemos recordar que en el Reino Unido, los conductores de Uber Ames Farrar y Yaseen Aslam han

ganado un juicio en la demanda Laboral. El juez Antony Snelson afirmó que existía una relación laboral y, en consecuencia, estos conductores tenían derecho a un salario mínimo.

En ese sentido, podemos concluir que, los elementos del contrato de trabajo se configuran de manera evidente en los de los choferes de taxis por aplicativo en el ordenamiento jurídico laboral peruano, al existir un tratamiento personalísimo en el desempeño de las funciones, una remuneración debidamente dada y aspectos de subordinación en la función de los choferes.

CAPITULO V

ANALISIS Y DISCUSION DE RESULTADOS

Como hemos señalado en la parte doctrinaria y teórica, estas empresas suelen describirse como facilitadoras del servicio de transporte privado y no como realizadoras del mismo, así estas empresas describen a sus aplicaciones como herramientas que sirven para conectar pasajeros con conductores de vehículos —previamente registrados en su aplicativo— que ofrecen un servicio de transporte particular. Es decir, se consideran como el nexo entre pasajero y conductor, los conductores asociados ejecutarían los servicios.

Por lo analizado y determinado en nuestros resultados, podemos afirmar que sí son trabajadores de estas empresas, el contrato de trabajo está definido en el artículo 4º del DS. N° 003-97-TR: “(...) toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo (...)”, verificamos que los choferes cumplen con estos elementos.

En primer lugar, existe la prestación personal del servicio, porque los choferes son previamente seleccionados y empadronados por la empresa que administra el aplicativo, y les solicitan que

registren su nombre brevete y no pueden delegar su trabajo a ninguna persona (intuito persona); es decir, ellos mismos lo tienen que efectuar, y frente al pedido del usuario ellos designan al chofer, es así que comunican el nombre del chofer y el número de la placa del vehículo; el monto por el servicio, la que es aumentada en hora punta, el chofer no tiene ninguna injerencia en fijar el precio del servicio.

Igualmente existe subordinación por cuanto hay un control por parte de la empresa que administra el aplicativo, ellos designan que chofer asignar al usuario y se lo comunican, enviando su nombre y número de la placa, y muchas veces pidiendo una encuesta sobre el servicio. El artículo 5° del DS. N° 003-97-TR señala los servicios para ser de naturaleza laboral deben ser prestados en forma personal y directa solo por el trabajador como persona natural, acaso la empresa que administra el aplicativo no selecciona a sus choferes, acaso no se les asigna su usuario, acaso cuando el chofer afiliado no puede trabajar, ya sea por enfermedad u otro motivo, la empresa no permite que otra persona que no haya sido seleccionado por ellos lo reemplace, no puede mandar a un amigo o familiar que lo reemplace porque la empresa que administra el aplicativo no lo permite. El trabajador postula ante la empresa que administra el aplicativo, presenta una serie de documentos previamente establecidos por la empresa y ésta los selecciona, entonces estamos así, frente a un concurso.

En merito a ello, Somos de opinión que la empresa que administra el aplicativo tiene un contrato de trabajo sin fiscalización con sus choferes, pero que está burlando los derechos laborales del trabajador; es decir, estamos ante una simulación o un fraude laboral para no pagarle sus derechos laborales. El Estado, si bien es cierto no es parte del contrato de trabajo, si tiene una doble labor: La normativa (porque da las leyes que son de orden público y de fiel cumplimiento); y, la de fiscalización (ver que sus normas se cumplan), labor fiscalizadora que la ejerce por

intermedio de la SUNAFIL. De otro lado, algunas empresas que administran éste tipo de aplicativos han celebrado contratos corporativos con otras empresas a las que le prestan servicio a su personal, otorgando crédito, estos trabajos son efectuados por los choferes seleccionados y la empresa que administra el aplicativo le envía la factura a la empresa usuaria y luego le paga semanalmente al chofer. Igualmente, cuando un usuario paga con tarjeta, ese dinero va a la cuenta corriente de la empresa que administra el aplicativo y luego se le paga al chofer.

Resulta interesante también, avizorar que estos trabajadores podrían formar sindicato al amparo del artículo 28 de la Constitución el que en su parte introductoria señala que “(...) el Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga (...)”, y en el numeral 1 señala que se garantiza la libertad sindical. Igualmente, en la Ley de Relaciones Colectivas en sus artículos 2 y 3 señala que “(...) el Estado reconoce a los trabajadores el derecho a la sindicación, sin autorización previa (...)” y que “(...) la afiliación es libre y voluntaria (...)”. De acuerdo a estas disposiciones el trabajador puede sindicalizarse sin pedir autorización previa. Igualmente está protegido por el convenio de la OIT 87 el mismo que establece que los trabajadores pueden formar sindicato para defender sus derechos e intereses.

Lo anterior es contrastable con lo determinado por Solis (2020), con su tesis titulada **“LA PRIMACÍA DE LA REALIDAD Y LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE LOS CONDUCTORES DE TAXI POR APLICATIVO, EMPRESA BEAT, 2019”**, para optar el título de abogado por la Universidad Cesar Vallejo, Lima, en el que se ha concluido 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.

En el mismo sentido, con lo determinado por Hermenegildo & Narbaiza (2019), con su tesis titulada **“LA RELACIÓN LABORAL Y LA NUEVA FORMA DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS EN LA PLATAFORMA VIRTUAL UBER”**, para optar por el título de abogado por la Universidad Nacional de Trujillo, en ella se determinó que la actividad de los conductores forma parte del objeto del derecho del trabajo y que la relación apreciada entre estos y la plataforma virtual Uber corresponde a una relación de carácter laboral debido a que la actividad que realizan los conductores es de carácter personalísima (prestación personal de servicios), perciben de manera constante una remuneración variable ascendente al 75 % de todos los servicios realizados a través de la plataforma (remuneración) y la carencia de una libertad de negociación de los conductores, la plataforma ostenta facultades de organización, fiscalización y sanción sobre los conductores respecto a la valorización de la marca Uber (subordinación).

De modo similar, en lo revisado por Chiroque, Torres, & Urbano (2019), con su investigación titulada **“FACTORES QUE INFLUYEN EN LA CONTINUIDAD DE USO TECNOLÓGICO DE APLICATIVOS DE TAXI MÓVIL EN LIMA METROPOLITANA”**, para optar el grado de maestro en administración, por la Universidad Esan, en el que se concluyen que, el modelo conceptual desarrollado trata las cuatro estructuras de TAP como variables influyentes: optimismo, competencia, esclavitud y vulnerabilidad. De la misma manera, estamos considerando construir percepciones de beneficios económicos y riesgos de servicio. Estos factores han afectado la continuidad del uso de la Aplicación de Taxi Metropolitano de Lima. En el diseño y desarrollo del método de esta encuesta, ello respecto a los aspectos cualitativos en el uso y empleo de la aplicación.

También en lo concluido por Mercado (2019), con su tesis titulada **“EL SISTEMA UBER Y SU IMPACTO EN LAS RELACIONES LABORALES”**, para optar el grado de maestro en

Derecho de la seguridad Social por la Pontificia Universidad Católica del Perú. El autor concluye que, el sistema planteado por Uber, es uno de naturaleza laboral pues además de cumplir con los tres elementos de toda relación laboral, la labor que realizan los conductores de

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

A su turno, la investigación de Atocha (2017), con su tesis titulada: **“LAS PLATAFORMAS VIRTUALES. ANÁLISIS DEL CASO UBER ¿UNA NUEVA MODALIDAD DE CONTRATACIÓN LABORAL?”**, para optar el título de abogado por la Universidad de Piura, donde el autor concluye que existe una disputa sobre si existe una relación laboral entre Uber Economy y el conductor. Se analizaron los términos del contrato de prestación de servicios entre el cliente y Uber que Uber brinda servicios técnicos y brinda servicios de transporte a través de ella; la conclusión se aplica al principio de primacía de la realidad, el principio de protección y el principio de inalienabilidad de los derechos laborales; la existencia afecta la prestación de servicios por parte de las personas, la subordinación y remuneración del empleo; observando que los cambios en algunos rasgos clásicos de los factores de subordinación no obstaculizan la

protección protectora de los derechos laborales de estos trabajadores.

Demodo similar, Mercado (2017), con su tesis titulada: **“CROWDWORK OFFLINE O UBER ECONOMY Y SU IMPACTO EN LAS RELACIONES LABORALES”**, para optar por el título de abogado por la Pontificia Universidad Católica del Perú, donde el autor concluye que, existen indicios razonables tanto a nivel doctrinario como práctico “primacía de la realidad”, que nos indican la existencia de una relación laboral entre la empresa Uber y sus conductores “trabajadores”. Así también, que Uber, no cumple con los elementos necesarios para determinar como socios a sus conductores, razón que nos acerca más al supuesto planteado de que lo existente es un vínculo laboral. Asimismo, en razón de los indicios establecidos en las sentencias a nivel internacional en la que diversos tribunales de Justicia, de países como Gran Bretaña y Brasil, podemos colegir que no es descabellado ni carente de fundamento pretender señalar que no existe una relación laboral entre los conductores y las plataformas (APPS), puntualmente el caso de UBER.”

En el ámbito Internacional, por otra parte, la tesis de Cabezas & Rincón (2016)., con su tesis titulada: **“AUTONOMÍA O MÚLTIPLES DEPENDENCIAS: CONDICIONES DE TRABAJO DE LOS CONDUCTORES DE TAXI EN BOGOTÁ”**, para optar por el título de abogado por la Universidad del Rosario, en la ciudad de Bogotá, Colombia, donde los autores concluyen que, los conductores dependen directamente de los propietarios y las administradoras, aunque existan múltiples dependencias del conductor hacia los demás actores de la industria. Así, la negación de una relación de dependencia entre propietario o administradora y conductor ha generado a los conductores unas condiciones de trabajo precarias.

CAPITULO VI

PROPUESTA DE MEJORA

La regulación del régimen laboral de los conductores de taxi por aplicativo es hasta la fecha una constante en el debate legislativo; de modo que ha sido objeto de un proyecto de ley que intentó la creación de un régimen especial laboral, sujeto a competencias especiales de fiscalización. Empero de este escenario, la propuesta que nuestra tesis señala, abarca reconocimiento de la relación laboral existente entre los choferes y las empresas propietarias del aplicativo, no siendo necesario crear un régimen especial o apartado del ya existente. El análisis del que partimos se basa en la identificación plena de los elementos del contrato de trabajo, en virtud a lo regulado por la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL), en su artículo 4, bajo la siguiente fórmula:

a) Prestación personal

Para que los servicios sean de naturaleza laboral, nuestro ordenamiento en el artículo 5 de la LPCL, menciona que su prestación debe ser de forma directa y personal por el trabajador, pero esta debe ser dada como persona natural; y precisa la posibilidad de que

el trabajador pueda ser ayudado por sus familiares si así lo demanda la naturaleza de la actividad.

Analizando la situación concreta de los conductores de las aplicaciones y los dueños de éstas, es fácil identificar que este primer elemento sí se cumple. Se trata de una prestación personal, pues la prestación es de forma directa y personal por un conductor; además se trata de una persona natural, podemos sacar esta conclusión debido a que cuando solicitamos un taxi, sale el nombre del conductor que realizará el servicio.

b) Remuneración

Debemos entender como remuneración es todo aquello que el trabajador recibe por sus servicios prestados. La remuneración tiene como principales características: Que sea contraprestativa, es el íntegro percibido por el trabajador, es un beneficio individual y puede ser dado en dinero o en especie. Estas características se desprenden del artículo 6 de la LPCL.

La misma ley expresa que no constituye remuneración los conceptos previstos en los artículos 19 y 20 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650:

- a. Gratificaciones extraordinarias: a título gratuito o acordado en un procedimiento de negociación colectiva, siempre que sea ocasional, salvo el bono por cierre de pliego.
- b. Participación en las utilidades.
- c. Condiciones de trabajo.
- d. Canasta de navidad o similares.
- e. Valor de transporte: supeditado a la asistencia al centro de trabajo y por un monto razonable.

Para la remuneración del conductor de la aplicación, si bien el pago se realiza directamente entre el conductor y el usuario, es posible pagar electrónicamente, donde el dinero va a la cuenta de la empresa en lugar de la del conductor. Sin embargo, aunque este elemento no se establece explícitamente, la relación laboral puede existir porque la remuneración puede ser renunciada cuando los trabajadores buscan respetar su derecho a una remuneración justa, tal como se describe en el artículo 24 de la Ley de Contrato de Trabajo vigente, según la constitución Política del Perú.

c) Subordinación

Este último elemento, también denominado como dependencia, es probablemente el más difícil de probar, se caracteriza por la facultad de dirigir, fiscalizar y sancionar. En nuestro ordenamiento, se encuentra regulado en el artículo 9 de la LPCL:

“Artículo 9.- Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador”.

En ese sentido dice Neves (2016), que “(...) el empleador está facultado para introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de las labores, dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo”.(p. 89).

Se puede decir que es el elemento más determinante de la existencia de una relación laboral, por eso la OIT en su recomendación sobre la relación de trabajo, 2006, presenta

indicios específicos, con los cuales se puede presumir una relación de trabajo.

- a) La existencia de instrucciones y control;
- b) la integración del trabajador en la organización de la empresa;
- c) la realización del trabajo en beneficio ajeno;
- d) la realización de la labor en un horario determinado.
- e) la realización del trabajo en un lugar indicado o aceptado por quien lo solicita;
- f) cierta duración o continuidad de la labor;
- g) la disponibilidad del trabajador;
- h) el suministro de herramientas, maquinaria o materiales por quien recibe el trabajo;
- i) la periodicidad de la remuneración;
- j) el carácter de esa remuneración de única o principal fuente de ingresos;
- k) la realización de pagos en especie, tales como alimentación, vivienda, transporte u otros.
 - el reconocimiento de derechos típicamente laborales, como el descanso semanal
 - las vacaciones anuales.
- l) El pago, por parte de quien recibe el trabajo, de los viajes necesarios para ejecutar la labor;
- m) la inexistencia de riesgos financieros para el trabajo.

Como hemos visto, la OIT, a través de esta recomendación, brinda una indicación de cuándo estamos en una relación laboral, sin embargo, esta lista no es exhaustiva y puede haber solo una o varias situaciones simultáneas. En cuanto a la afiliación, los choferes son parte del negocio de la empresa y también están bajo un sistema de mando y control.

Los corredores no decidirán el precio de la carrera, pero recibirán el precio que les dé la aplicación. El control es cuando las empresas analizan las calificaciones que tienen y tienen el poder de sancionarlas si son reportadas negativamente, entonces esas empresas tienen el potencial de orientación, supervisión y sanciones. Otra señal que se puede ver es la periodicidad de la remuneración, como mencionamos, mientras el pago se realiza directamente entre el conductor y el usuario, existe la posibilidad de pago electrónico, donde la aplicación cada quince días paga al conductor el monto correspondiente. el juego que se está jugando. Una gran señal es que el trabajo es en beneficio de los demás, los corredores no hacen toda la carrera, obtienen un descuento de la empresa, entonces el trabajo es en beneficio de los demás también, creo que es una forma de encubrir el trabajo Relaciones que aparentan ser diferentes de lo que realmente son para anular, impedir o disminuir la protección que otorga la ley o para evadir obligaciones tributarias o de seguridad social.

CONCLUSIONES

1. En primer lugar, podemos concluir que, la prestación de personal de servicio se configura de manera evidente en los de los choferes de taxis por aplicativo en el ordenamiento jurídico laboral peruano, a través de los modos personalísimos y mecanismos de prestación que los aplicativos tienen para los trabajadores, por la intransmisibilidad de los medios de identificación del conductor, no siendo necesaria una regulación especial a través de un régimen laboral.
2. En segundo lugar, podemos concluir que, la subordinación y dependencia se configura de manera evidente en los de los choferes de taxis por aplicativo en el ordenamiento jurídico laboral peruano, no siendo necesaria una regulación especial a través de un régimen laboral.
3. En tercer lugar, podemos concluir que, la percepción de una remuneración como elemento del contrato de trabajo se configura de manera evidente en los de los choferes de taxis por aplicativo en el ordenamiento jurídico laboral peruano, por cuanto la percepción del costo de la retribución que perciben los choferes es determinada por la

aplicación en virtud de la aplicación del principio de primacía de la realidad, no siendo necesaria una regulación especial a través de un régimen laboral.

4. Finalmente, podemos concluir que, los elementos del contrato de trabajo se configuran de manera evidente en los de los choferes de taxis por aplicativo en el ordenamiento jurídico laboral peruano, al existir un tratamiento personalísimo en el desempeño de las funciones, una remuneración debidamente dada y aspectos de subordinación en la función de los choferes, no siendo necesaria una regulación especial a través de un régimen laboral.

RECOMENDACIONES

5. En primer lugar, es recomendable que se adopten con mecanismos de inspección por parte de la autoridad inspectiva de trabajo, como la SUNAFIL, debido a que es patente la identificación de la prestación de personal de servicio en los de los choferes de taxis por aplicativo en el ordenamiento jurídico laboral peruano, por los modos personalísimos y mecanismos de prestación del servicio.
6. En segundo lugar, es recomendable que, por medio de la Comisión de transportes del congreso y el ministerio de trabajo, se evalúe y fiscalice las condiciones técnicas y jurídicas en la prestación de los contratos de trabajo de los choferes ya que, en la realidad se suscriben con los aplicativos y los choferes, para que estos tengan en merito subordinación y doten de seguridad jurídica a las partes.
7. En tercer lugar, es recomendable que la propia comisión antes referida, evalúe la viabilidad en el pago de bonificaciones y el aspecto sindical de los choferes.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alva, M. (13 de abril de 2015). LAS FORMAS DE CONTRATACIÓN LABORAL Y SUS IMPLICANCIAS EN EL CAMPO TRIBUTARIO (PARTE 1). Obtenido de Blog de Mario Alva Matteucci: <http://blog.pucp.edu.pe/blog/blogdemarioalva/2015/04/13/las-formas-de-contrataci-n-laboral-y-sus-implicancias-en-el-campo-tributario-parte-1/>
- Arce, E. (2013). Derecho individual del trabajo en el Perú. Desafíos y deficiencias. Segunda edición actualizada. Lima: Editorial Palestra.
- Atocha, A. (2017). Informe final de tesis: "Las plataformas virtuales. análisis del caso Uber ¿Una nueva modalidad de contratación laboral? Piura: Universidad de Piura.
- Banco Interamericano de Desarrollo-BID. (18 de Setiembre de 2020). América Latina y el Caribe en la ola de las aplicaciones móviles. Obtenido de BID-INVEST: <https://idbinvest.org/es/blog/transporte/america-latina-y-el-caribe-en-la-ola-de-las-aplicaciones-moviles>
- Benavente, J. C. (2014 de marzo de 2014). ¿Tienes un contrato laboral a plazo fijo? No dejes de leer esto. Diario El Comercio.
- Bernuy, O. (2013). Informe: Contratación laboral. . Actualidad Empresarial N° 293 .
- Cabezas, A., & Rincón, M. (2016). Autonomía o Múltiples Dependencias: Condiciones de Trabajo de los Conductores de Taxi en Bogotá. Bogotá: Universidad del Rosario.
- Cabezas, A., & Rincón, M. (2016). Informe Final de tesis: Autonomía o Múltiples Dependencias: Condiciones de Trabajo de los Conductores de Taxi en Bogotá. Bogotá: Universidad del Rosario.
- Cangalaya, A. (31 de Agosto de 2017). ¿Chapa tu taxi o tu app? ¿Qué nos dice INDECOPI respecto a los aplicativos de taxi? Obtenido de Agnitio:Blog:

http://agnitio.pe/articulos/chapa-tu-taxi-o-tu-app-que-nos-dice-indecopi-respecto-a-los-aplicativos-de-taxi/#_ftn3

- Carballo, C. A. (2001). *Delimitación del Contrato de Trabajo*. Caracas: Universidad Católica Andrés Bello.
- Chirinos, L. M. (2013). Políticas de empleo: entre el contrato de trabajo y la relación laboral. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, vol. XIX, núm. 1, 35-45.
- Chiroque, G. R., Torres, M., & Urbano, Y. (2019). *Informe Final de investigación: Factores que influyen en la continuidad de uso tecnológico de aplicativos de taxi móvil en Lima Metropolitana*. Lima: Essan Graduate School of Business .
- Ermida, O. (2006). La recomendación de la OIT sobre la relación de trabajo. *Derecho laboral*. Tomo XLIX N°223.
- Francia, J. L. (11 de Diciembre de 2015). *Contrato de trabajo en Perú – III: conoce sus tipos*. Obtenido de Aptitus Blog: <https://aptitus.com/blog/postulantes/tips-aptitus/contrato-de-trabajo-en-peru-iii/>
- Gorelli, J. (2014). *ELEMENTOS DELIMITADORES DEL DERECHO A VACACIONES* . *Revista Themis* N° 65, 59-80.
- Hermenegildo, E., & Narbaiza, J. (2019). *Informe final de tesis: La relación laboral y la nueva forma de prestación de servicios en la plataforma virtual Uber*. Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo.
- Kloth, M. (18 de Mayo de 2016). *¿Cómo deberían los gobiernos regular las aplicaciones de transporte de pasajeros a demanda y los taxis?* Obtenido de International Forum Transport: <https://www.itf-oecd.org/sites/default/files/docs/2016-05-18-cpb-ride-hailing-apps-sp.pdf>

- Mercado, C. M. (2017). *Crowdwork offline o Uber economy y su impacto en las relaciones laborales*. Pontificia Universidad Católica del Perú.: Lima.
- Mercado, C. M. (2019). *El sistema uber y su impacto en las relaciones laborales*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Pasco, M. (2010). *Autonomía colectiva: Concepto y premisa*. “Derecho Colectivo del Trabajo.
- Sanguinetti, W. (1987). *El contrato de locación de servicios frente al Derecho Civil y al Derecho de Trabajo*. Lima: Editorial Cuzco.
- Santa María, L. (09 de Agosto de 2015). *El boom del desarrollo de aplicaciones móviles para taxis*. Obtenido de StaffCreativa:Blog: <http://www.staffcreativa.pe/blog/el-boom-del-desarrollo-de-aplicaciones-moviles-para-taxis/>
- Solis, R. M. (2020). *Informe final de tesis: La primacía de la realidad y la prestación de servicios de los conductores de taxi por aplicativo, empresa Beat, 2019*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Toyama, J. (2008). *Los contratos de trabajo y otras instituciones del Derecho Laboral*. Primera edición. Lima: Gaceta Jurídica.
- Toyama, J. (2014). *REFLEXIONES SOBRE EL TRATAMIENTO JURISPRUDENCIAL DEL PERSONAL DE DIRECCIÓN Y DE CONFIANZA*. Revista Themis N° 65, 80-90.
- Villena, V. (30 de Abril de 2017). *Los taxis y las APPS: elementos esenciales para identificar una relación labora*. Obtenido de Parthenon.pe: <http://www.parthenon.pe/editorial/los-taxis-y-las-apps-elementos-esenciales-para-identificar-una-relacion-laboral/>

ANEXOS

4.3. 1-A.- Matriz de consistencia

**TÍTULO: ELEMENTOS DEL CONTRATO DE TRABAJO EN LOS SERVICIOS DE TAXIS POR APLICATIVO EN
EL ORDENAMIENTO JURIDICO LABORAL PERUANO.**

Problema General	Objetivo General	Variables	Dimensiones
¿De qué manera se configuran los elementos del contrato de trabajo en los servicios prestados por los choferes de taxis por aplicativo en el ordenamiento jurídico laboral peruano?	Determinar de qué manera se configuran los elementos del contrato de trabajo en los servicios prestados por los choferes de taxis por aplicativo en el ordenamiento jurídico laboral peruano.	Variable Independiente X: Los elementos del contrato de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • X₁: La prestación de personal de servicio. • X₂: La subordinación y dependencia en los servicios prestados. • X₃: La percepción de una remuneración como elemento del contrato de trabajo
Problemas específicos	Objetivos específicos		
1) ¿De qué manera se configura la prestación de personal de servicio en los de los choferes de taxis por aplicativo en el ordenamiento jurídico laboral peruano?	1) Determinar de qué manera se configura la prestación de personal de servicio en los de los choferes de taxis por aplicativo en el ordenamiento jurídico laboral peruano.		
2) ¿De qué manera se configura la subordinación y dependencia en los servicios prestados por los choferes de taxis por aplicativo en el ordenamiento jurídico laboral peruano?	2) Determinar de qué manera se configura la subordinación y dependencia en los servicios prestados por los choferes de taxis por aplicativo en el ordenamiento jurídico laboral peruano.	Variable dependiente Y: Servicios prestados por los choferes de	<ul style="list-style-type: none"> • Y₁: Forma de la prestación de personal de servicio. • Y₂: Caracteres de la subordinación y dependencia del servicio.

3) ¿De qué manera se configura la percepción de una remuneración como elemento del contrato de trabajo en los servicios prestados por los choferes de taxis por aplicativo en el ordenamiento jurídico laboral peruano?

3) Determinar qué manera se configura la percepción de una remuneración como elemento del contrato de trabajo en los servicios prestados por los choferes de taxis por aplicativo en el ordenamiento jurídico laboral peruano

taxis por aplicativo.

• **Y₃**: Forma de la remuneración.

4.4. 1-B.- Instrumentos

FICHA TEXTUAL: Subtítulo del tema (tópico dirigido para saturar información)

DATOS GENERALES: Nombre completos del autor. (año). Título del libro o artículo. Edición, Volumen o Tomo. Lugar de edición: Editorial. Página; en caso de ser necesario colocar el link del libro virtual.

CONTENIDO:

“.....

”

[Transcripción literal del texto]

FICHA RESUMEN: Subtítulo del tema (tópico dirigido para saturar información)

DATOS GENERALES: Nombre completos del autor. (año). Título del libro o artículo. Edición, Volumen o Tomo. Lugar de edición: Editorial. Página; en caso de ser necesario colocar el link del libro virtual.

CONTENIDO:

.....

 [Resumen de

lo analizado, sea de uno, dos, tres o n párrafos]