

UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA



**LA LEY DE TERCERIZACION LABORAL Y SU VULNERACION A LOS
DERECHOS FUNDAMENTALES DE LOS TRABAJADORES SUJETOS AL
REGIMEN LABORAL DE LA ACTIVIDAD PRIVADA CONTEMPLADOS EN LA
CONSTITUCION POLITICA DEL PERU**

Tesis

para optar el Título Profesional de Abogado

Autor

Bach. Canales Gallardo, Pedro Eduardo

<https://orcid.org/0009-0003-3528-7152>

Asesor

Dr. Fernández Vertíz, Mario Francisco

<https://orcid.org/0000-0003-2995-9605>

Lima - Perú
2024

LA LEY DE TERCERIZACION LABORAL Y SU VULNERACION A LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LOS TRABAJADORES SUJETOS AL REGIMEN LABORAL DE LA ACTIVIDAD PRIVADA CONTEMPLADOS EN LA CONSTITUCION POLITICA DEL PERU

INFORME DE ORIGINALIDAD

24%

INDICE DE SIMILITUD

23%

FUENTES DE INTERNET

9%

PUBLICACIONES

14%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

| | | |
|---|---|-----|
| 1 | hdl.handle.net Fuente de Internet | 6% |
| 2 | Submitted to Universidad Tecnologica del Peru Trabajo del estudiante | 2% |
| 3 | repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet | 2% |
| 4 | Submitted to Universidad Inca Garcilaso de la Vega Trabajo del estudiante | 1% |
| 5 | www.asesor.com.pe Fuente de Internet | 1% |
| 6 | qdoc.tips Fuente de Internet | 1% |
| 7 | Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante | <1% |

DEDICATORIA

Esta tesis lo dedico ante todo a Dios, quien me ha brindado salud y sabiduría; y pese a mi edad he podido culminar mis estudios.

A Selly Araujo Lama, quien me incluyó en sus oraciones y me ha acompañado en los buenos y malos momentos; alentándome durante toda mi etapa de formación.

De igual forma dedico esta tesis a mis hijos quienes formaron parte de esta motivación para que culminara esta carrera y a toda la plana de docente incluido mi asesor de tesis quien me impartió sus conocimientos.

RECONOCIMIENTO

Mis reconocimiento al Señor todo poderoso, a Selly Araujo Lama por creer que si puedo, mis hijos por estar siempre motivándome a hacer un buen estudiante, mis maestros y asesor de tesis por sus enseñanzas

RESUMEN

En la tesis de investigación titulada: “**La Ley de Tercerización Laboral y su Vulneración a los Derechos fundamentales de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada contemplados en la Constitución Política del Perú**”, tuvo como Objetivo General “Fundamentar jurídicamente de qué manera la ley de tercerización laboral vulnera los derechos fundamentales de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada contemplados en la Constitución Política del Perú”. Tuvo un diseño cualitativo de alcance Descriptivo y Correccional. La investigación fue de tipo dogmático, Se ha entrevistado a profesionales en la materia, así como también se ha analizado tesis de investigadores relacionado con el tema, libros de materia laboral y se ha estudiado el Derecho Comparado; sosteniéndose que la Tercerización Laboral afecta a los derechos Fundamentales de los trabajadores bajo sujetos bajo el régimen de la actividad privada. La ley de Tercerización Laboral Nro. 29245 ha tomado en cuenta como prioridad la promoción del empleo flexibilizando los derechos laborales de los trabajadores; limitando el derecho a sindicalizarse, poder gozar de un sueldo justo, creando una desigualdad entre los trabajadores de las empresas principales y las de las empresas tercerizadas. En la mayoría los trabajadores tercerizados cuentan con un contrato sujeto a modalidad por lo que genera una alta rotación laboral; vulnerando así el derecho a la continuidad laboral o estabilidad laboral, trayendo como consecuencia que las empresas principales cuenten con el mínimo de personal en sus planillas y así evitar cargas laborales.

Palabras clave: Tercerización laboral, derechos Laborales y derechos fundamentales.

ABSTRACT

In the research thesis titled: “The Law of Labor Outsourcing and its Violation of the Fundamental Rights of Workers Subject to the Labor Regime of Private Activity contemplated in the Political Constitution of Peru”, the General Objective was “To legally substantiate how "The labor outsourcing law violates the fundamental rights of workers subject to the labor regime of private activity contemplated in the Political Constitution of Peru." It had a qualitative design of Descriptive and Correctional scope. The research was dogmatic. Professionals in the field have been interviewed, as well as thesis of researchers related to the topic, books on labor matters, and Comparative Law has been studied; maintaining that Labor Outsourcing affects the Fundamental rights of workers under subjects under the regime of private activity. The Labor Outsourcing Law No. 29245 has taken into account as a priority the promotion of employment by making the labor rights of workers more flexible; limiting the right to unionize, to be able to enjoy a fair salary, creating inequality between workers in main companies and those in outsourced companies. In the majority, outsourced workers have a contract subject to modality, which generates a high labor turnover; thus violating the right to job continuity or job stability, resulting in the main companies having the minimum number of personnel on their payrolls and thus avoiding workloads.

Keywords: Outsourcing, Labor rights, and fundamental rights

INTRODUCCIÓN

Las Empresas se constituyen con el objetivo de acrecer sus inversiones y para esto ven la manera más conveniente de alcanzar este objetivo y uno de la forma de hacerlo es la de utilizar todo lo que la ley le facultad, entre ellas están facultadas a poder utilizar los servicios de las empresas de Tercerización. Que vienen a ser estas empresas de tercerización son aquellas empresas que brindan servicios cumpliendo los requisitos establecidos por la Ley 29245 Ley que regulariza los servicios de tercerización y su reglamento, el Decreto Supremo 006- 2008-TR, las empresas Principales adquieren los servicios de estas empresas de tercerización delegándole parte de sus procesos las cuales no estén involucrados los comprendidos como núcleo del negocio, esto le permiten dedicarse especialmente a sus actividades principales las cuales le permiten incrementar sus ganancias ya que existen labores dentro de una empresa que no necesariamente sean importante para la producción. Bien en esta tesis de investigación, planteamos que la figura de la tercerización viene siendo utilizada indiscriminadamente dando como resultado que se vulnere los derechos fundamentales contemplado en la Constitución Política del Perú de los trabajadores del régimen privado que laboran en las empresas de tercerización, el objetivo general de esta investigación es “Fundamentar jurídicamente de qué manera la ley de tercerización laboral vulnera los derechos fundamentales de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada contemplados en la Constitución Política del Perú”, para lo cual en el Capítulo III Marco Teórico vamos a argumentar jurídicamente lo establecido

en nuestro Objetivo General, utilizando la técnica de la observación , análisis de contenido y análisis documental, para realizar un analice exhaustivo de nuestra constitución Política del Perú de los años 1979 y 1993 a libros relacionados con el tema, a la Legislación Laboral del Sector Privado y Sector Publico, a leyes laborales como el del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728 Ley de productividad y Competitividad Laboral, de la Ley 29245 La Ley de Tercerización y su modificatoria Decreto Supremo N° 001-2022-TR, Ley N° 27626, Ley que regula la actividad de las empresas especiales de servicios y cooperativas de trabajadores, y su Reglamento, el Decreto Supremo N° 003-2002-TR; y sus modificatorias los Decretos Supremos N° 006-2003-TR, 008-2007-TR y 020-2007-TR. En la determinaremos qué la Tercerización Laboral está fomentando empleos atrayendo las inversiones tanto extranjera como locales, pero que por la flexibilización de sus normas vulnera los derechos fundamentales de los trabajadores, del régimen privado. En el capítulo IV se ha identificado las Categorías y sub Categorías, como así mismo el Supuesto en el Capítulo V se ha podido establecer la metodología de la Investigación como las técnicas empleadas para obtener información, para la realización del Capítulo VI se realizara entrevista a profesionales en la materia, utilizando un cuestionario de 5 preguntas abiertas relacionado con el Objetivo Principal y Específicos, luego elaboraremos el resultados haciendo un análisis entre lo manifestado por los entrevistados y nuestro Marco Teórico y las coincidencia existente con otros investigadores, para luego pasar a la Discusión por lo obtenido en cada resultado, para llegar a la Conclusión

del estudio de Investigación. Terminando con la recomendación respectiva para poder contribuir el mejor el tema de investigación.

TABLA DE CONTENIDOS

| | |
|---|-----------|
| Capitulo I. planteamiento del problema. | 12 |
| 1.1 Descripción de la Realidad Problemática. | 15 |
| 1.2 Pregunta de Investigación. | 15 |
| 1.2.1 Problema General. | 15 |
| 1.2.2 Problema Específico. | 15 |
| 1.3 Objetivos de Investigación. | 16 |
| 1.3.1 Objetivo General. | 16 |
| 1.3.2 Objetivos Específicos. | 16 |
| 1.4 Propósito de la Investigación. | 16 |
| 1.5 Importancia de la Investigación | 17 |
| 1.6 Limitaciones de la Investigación | 17 |
| Capitulo II. Estado del Arte. | 19 |
| Capitulo III Marco Teórico | 20 |
| 3.1 Antecedente de la Investigación | 21 |
| 3.1.1 Investigaciones Nacionales | 21 |
| 3.1.2 Investigaciones Internacionales | 23 |
| 3.2 Bases Teóricas | 25 |

| | |
|---|-----------|
| | 10 |
| 3.2.1 Antecedentes de la Tercerización | 25 |
| 3.2.2 Contrato aboral. | 26 |
| 3.2.2.1 Sujeto del Contrato Laboral | 26 |
| 3.2.2.2 Elemento Esenciales del Contrato. | 26 |
| 3.2.3 Tipos de Contratos | 28 |
| 3.2.4 La intermediación Laboral | |
| 3.2.4.1 Formas de Efectuar la actividad de la intermediación laboral | 29 |
| 3.2.5 La tercerización Laboral | 29 |
| 3.2.5.1 Concepto de la Tercerización | 30 |
| 3.2.5.2 Elementos Subjetivos de la Tercerización | 31 |
| 3.2.5.3 Los Elementos Característicos | 32 |
| 3.2.6 Las Garantías de los Derechos Laborales en los Servicios de Tercerización. | 33 |
| 3.2.7 Prohibición de la Tercerización. | 34 |
| 3.2.8 Naturaleza jurídica de la Tercerización. | 34 |
| 3.2.9 Ventajas y Desventajas de la Tercerización | 36 |
| 3.2.9.1 Ventajas | 36 |
| 3.2.9.2 Desventajas | 37 |

CAPITULO I
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

La Tercerización laboral se inició en los Estados Unidos por el siglo XX en los años 1940 después de la segunda Guerra Mundial, Estados Unidos, se encontraba en una profunda crisis económica y con la finalidad de reducir los costes en sus empresas crearon las OUTSOURCING las empresas Tercerizadoras, a las cuales se les contrataron para realizar labores en los procesos, que no forman parte del giro principal de su negocio, esta actividad toma más fuerzas en los años 1960, ya que muchas empresas vieron que era rentable esta modalidad en 1980 la Tercerización llegó a América Latina siendo Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Uruguay, México y Venezuela, las que utilizaron estos servicios en mayor dimensión, su llegada al Perú fue por los años 1990 primero como Intermediación Laboral y en el año 2008 en el Gobierno del Presidente Alan García Pérez, dentro de una política económica Neoliberal y con la finalidad de fomentar el empleo, se creó la ley 29245 ley que regula la tercerización y que permite la subcontratación de una empresa de tercerización por otra la Empleadora, para realizar Actividades Especializadas u Obras, permitiendo esto que las grandes empresas como por ejemplo las del rubro minero, puedan contratar y delegar algunas actividades a estas servís las que se harán responsable de la dirección de la obra y su personal, contando para ello con un capital propio, esta modalidad le permite a la empresa usuaria concéntrese en la actividad principal y generar mejor utilidad.

La tercerización, en el Perú viene siendo usadas indiscriminadamente por las empresas usuaria las que les han dado un uso indebido, esto ha permitido que las grandes empresas como la del rubro minero puedan contar con más personal bajo la modalidad de la tercerización que personal de su propia planilla,

La Tercerización a precarizado los derechos laborales, favoreciendo a las empresas que usan esta modalidad de servicio ya que los trabajadores de esta modalidad en su mayoría no gozan de un

contrato indeterminado, las empresas de Tercerización amparado por lo dispuesto en El Decreto Legislativo N° 728 que en su Capítulo IV De La Extinción que en su Artículo 16 establece las causas de extinción del contrato de trabajo, dice son causas de extinción del contrato de trabajo, literal C La terminación de la obra o servicio el cumplimiento, de la condición resolutoria y el vencimiento del plazo en los contratos legalmente celebrados bajo modalidad por medio de esta ley se contratan personal que cuando llegan a los 4 años 11 meses y 29 días de antigüedad ya no les renuevan el contrato impidiéndoles sobre pasar los 5 años que pide la ley, para lograr la estabilidad laboral, por medio de estas sub-contrataciones le da la potestad a las empresas empleadoras para que pueden rotar al personal de una subcontratada a otra, y así evitar el incremento de personal estable en sus empresas.

Esto origina que existe una afectación a los derechos establecidos por la constitución en su Art. 28 Sindicalización, Negociación Colectiva y Huelgas. Beneficio a la que no pueden acogerse los trabajadores bajo la modalidad de Tercerización en cambio los trabajadores de las empresas contratantes si gozan del beneficio que le otorga el artículo 28 de la constitución.

Otro problema que viene dándose en las empresas de Tercerización, es que sus trabajadores hacen una labor similar a la de los trabajadores de la empresa usuaria y de igual importancia para los intereses de la empresa y sin embargo perciben un salario muy por debajo a comparación de los trabajadores de la empresa usuaria, así mismo las utilidades que se cobran en las empresas tercerizadoras son deplorable en comparación con la que cobran los trabajadores de la empresa contratante, que gozan de beneficios tales como, derecho a la sindicalización, mejor atención medica por medio de las EPS y salario muy por encima de los tercerizado, siendo todo esto un acto de discriminación, puesto que se labora en la misma empresa pero con diferente condiciones, si bien lo que se busca con la tercerización laboral es que un intermediario realice una labor y se haga

responsable de ella, no significa que se diferencien los derechos que deben ser los mismo para todos los que laboran en una empresa, lo que se ha creado son clases trabajadoras y es eso lo que se debería eliminar “

Chira (2019) refiere que la tercerización laboral ha tenido un impacto en la actualidad viendo claramente que esta modalidad favoreció desmesuradamente al sector empresarial puesta esta forma de empleo les ha generado favorables ganancias y ya es momento que se cree una comisión investigadora y se pueda corregir el uso indebido de la tercerización ya que estadísticamente se ha podido identificar que la tercerización afecta a los derechos laborales al poner a los trabajadores de esta modalidad en desventaja al no tener la igualdad de oportunidad de elegir su opción de afiliarse a un sindicato para poder negociar y defender sus derechos laborales

Vemos pues claramente que la tercerización, no favorecen a la clase trabajadora pues con la frase, de fomentación del empleo, incentivan a los empresarios a fomentar empleos de baja calidad, así mismo podemos manifestar que la tercerización viene siendo un gran obstáculo a poder acceder a un trabajo digno de un salario de promedio que nos permita el disfrute y bienestar de nuestras familia, por lo que el gobierno en la actualidad está tomando medidas, a través de decreto supremo N°001-2022 que modifica los artículos 1,2,5,8 y 9 que prohíbe el uso de la Tercerización en labores dentro del Núcleo de las operaciones, a fin de neutralizar el mal uso por parte de la clase empresarial de utilizar estos servicios, hay quienes manifiestan que estas medidas disminuirán el fomento del empleo, pero lo que en realidad tratan es de atemorizar a la población y no aspiren a un mejor empleo.

En base a lo anterior expuesto se requiere que las autoridades competente deben de fiscalizar esta modalidad de empleo, tomar medidas correctivas para poder controlar el mal uso la figura de la

Tercerización y plantear soluciones, a mi parecer el problema radica en que las empresas de Tercerización se amparan en lo prescrito en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728 Ley de productividad y Competitividad Laboral, Capítulo IV Art. 16 en su literal “C” el cual indica las causa de extinción de un contrato, siendo una de ellas, el vencimiento del plazo en los contratos, aquí pues evidenciamos que esta norma es utilizada por las empresas de Tercerización, para contratar personal con contratos a modalidad, la mayoría las renuevan cada tres meses ocasionando que los contratados bajo esta modalidad no puedan afiliarse al Sindicato por que al concluir su contrato ya no serían renovado, se puede manifestar claramente que estas normas legal, afectan a los derechos fundamentales de los trabajadores como son los Art. 22, 23,24 y 28 de la Constitución Política del Perú el derecho a gozar de un salario justo, poder afiliarse a los sindicatos.

1.2. Preguntas de investigación

1.2.1. Problema General

¿De qué manera la Ley de Tercerización Laboral vulnera los derechos fundamentales de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada contemplados en la Constitución Política del Perú?

1.2.2 Problema Específicos

¿Cuáles son los alcances de la Ley 29245 “Ley que regula la tercerización laboral” y su reglamento y su relación con el derecho de los trabajadores?

¿Cuáles son los derechos fundamentales de los trabajadores contemplados en la Constitución Política del Perú?

¿En qué medida se relaciona los derechos fundamentales de los trabajadores contemplados en la Constitución Política del Perú y la Ley de Tercerización Laboral?

¿Cómo se encuentra regulado la tercerización laboral en el derecho comparado?

1.3. Objetivos de investigación

1.3.1. Objetivo General

Fundamentar jurídicamente de qué manera la ley de tercerización laboral vulnera los derechos fundamentales de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada contemplados en la Constitución Política del Perú

1.3.2. Objetivos Específicos

- Analizar la Ley 29245 “Ley que Regula los Servicios de Tercerización” y su reglamento.
- Identificar los derechos fundamentales de los trabajadores contemplados en la Constitución Política del Perú.
- Analizar los derechos fundamentales de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada contemplados en la Constitución Política del Perú y su relación con la Ley de Tercerización Laboral.
- Analizar la tercerización laboral en el derecho comparado.

1.4. Propósito de investigación

El propósito de la investigación es fundamentar jurídicamente de qué manera la Ley de Tercerización Laboral, regulado mediante Ley 29245 y su reglamento; afectan los derechos fundamentales de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada. Asimismo, la presente investigación tendrá como finalidad identificar los fundamentos para una posible modificación legislativas de la normatividad que regula la Tercerización en el Perú, a fin que los trabajadores que se encuentran bajo este régimen puedan tener los mismos

beneficios que los trabajadores de las empresas contratantes (empresas tercerizadas); y así lograr que sus derechos no se vean vulnerados al amparo de la Constitución Política Del Perú, tales como: reforzamiento de la figura del sindicato, la negociación colectiva y el derecho a la libertad sindical.

1.5. Importancia de la investigación

Permitirá dar a conocer como la ley de tercerización laboral vulnera los derechos fundamentales de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada contemplados en la Constitución Política del Perú. La Tercerización Laboral ha incursionado en el mercado satisfactoriamente para las empresas que contratan estos servicios, generando el incremento de la productividad reduciendo sus costos, pero en contraposición con los derechos y beneficios de los trabajadores que laboran en las empresas tercerizadas. Los trabajadores sienten que sus derechos laborales se ven afectados al no poder gozar de los mismos beneficios que los trabajadores de las empresas usuaria (empresa principal), buscando con esta investigación proponer alternativas que logren proteger los derechos de los trabajadores.

1.6. Limitaciones de la investigación

Como limitaciones de la investigación podemos mencionar la dificultad de acceso a información laboral de las empresas sujetas a tercerización, asimismo la poca no existe mucha información académica referente al tema de estudio, a través del sistema de búsqueda Google Académico, debido a que pocos investigadores han estudiado la figura de la Tercerización Laboral, o la información que existe es muy antiguas. En referencia a las entrevistas, se cuenta con un grupo limitado de profesionales que se dedican a la especialidad de derecho Laboral y específicamente al tema de la tercerización laboral

CAPITULO II

ESTADO DEL ARTE

Respecto a este punto, se ha hecho una búsqueda exhaustiva de investigaciones referidas al tema de investigación, encontrándose que hasta la fecha lo más reciente en la investigación materia de estudio, encontramos lo siguiente:

García (2021), en su tesis sobre La Flexibilización Laboral del Libre Mercado frente al Control de los Derechos Laborales en la Tercerización, la cual tuvo como objetivo Determinar si la flexibilización laboral del libre mercado tiene repercusiones sobre la efectividad del control de los derechos laborales en la tercerización, su investigación concluye que debido a la flexibilización laboral esto ha dado como resultado que se disminuya la protección del trabajador a cambio de lograr beneficiar el crecimiento del mercado contraviniendo así la protección constitucional del trabajador.

CAPITULO III

MARCO TEÓRICO

3.1 Antecedente de Estudios

3.1.1 Investigaciones Nacionales En nuestro país se ha venido realizando trabajos de investigación con respecto a la Tercerización Laboral en las cuales muchas de ellas coinciden en que la Tercerización afecta a los derechos laborales de los trabajadores que laboran bajo esta modalidad, a continuación citamos trabajos de investigación realizadas en diferentes universidades del país

De acuerdo a Quiroz (2021) en su tesis de maestría, La tercerización y su incidencia en la precarización laboral, en la Ley N° 29245, Ley que regula los servicios de tercerización y su reglamento, la misma que tuvo como objetivo establecer la forma de incidencia de la tercerización en la precarización laboral. En su investigación concluye determinando que la tercerización impacta de forma negativa en la precarización laboral por la aplicación de la ley N°29245 al darse la subcontratación entre empresas que brindan servicios de tercerización, aun siendo que están incrementan puestos de trabajo en el mercado laboral, estas modalidad de empleo vulnera los derechos laborales de los trabajadores al no estar bien definidos los requisitos de la tercerización en su reglamento, dándose así la desnaturalización de la misma y por tanto la precarización laboral.

En la misma línea Benavides (2021), en su investigación para su tesis. Propuesta de Regulación en el Ámbito de la Subcontratación Entre Empresas de un Mismo Grupo Empresarial Enfocada a Resguardar los Derechos Laborales de los Trabajadores, su objetivo principal fue, plantear una nueva figura jurídica dentro de la subcontratación a la que denominaría subcontratación en grupos de empresa, con la finalidad de proteger los derechos laborales de los trabajadores, para lo cual utilizo

la metodología es de análisis doctrinario jurisprudencial. Obtuvo como resultado un proyecto de Ley para la protección de los derechos laborales de los trabajadores planteando la estabilidad laboral al personal de las empresas que realizan traslado de personal, su conclusión fue que debido a la ausencia de regulación jurídica para los casos de traslado del personal subcontratado, es necesaria la implementación de una nueva ley destinada a llenar este vacío de allí su propuesta de Ley.

De otro lado Pérez (2021), en su investigación para su tesis denominada la afectación de la libertad sindical como derecho constitucional en la tercerización laboral, teniendo como objetivo principal, establecer si el aumento de la tercerización ha contrarrestado el movimiento sindical. Para esta investigación se ha utilizado la metodología de la investigación de tipo descriptiva explicativa y se enmarca en el ámbito constitucional, llegando a la conclusión con su investigación que la tercerización impacta de forma negativa en el derecho de la sindicalización de los trabajadores y con ello impide de que se cumpla con garantizar los derechos laborales de los trabajadores por que se utiliza la contratación de modalidades temporales que limita su derecho a la libertad sindical al no contar con un contrato indeterminado.

Por ultimo Flores & Girón (2021), en la investigación de su tesis de licenciatura denominado, Fraude y simulación contractual en la tercerización laboral y los derechos laborales de los trabajadores. Esta fue con el propósito de establecer como el fraude y la simulación contractual en la tercerización laboral impacta en los derechos laborales de los trabajadores, esta investigación fue de tipo jurídico social y de diseño transversal, no experimental, y utilizaron el método inductivo deductivo.

Llegando a la conclusión en su investigación que el fraude y la simulación contractual en la tercerización vulnera los derechos laborales de los trabajadores, principalmente el derecho constitucional del derecho a la sindicalización y el de constituir sindicatos, además de otros derecho como el derecho a contar con una remuneración justa.

3.1.2 Investigaciones Internacionales A nivel Internacional se ha venido realizando trabajos de investigación referente a la Tercerización Laboral hemos encontrado en los repositorios académicos investigaciones de diferentes universidades de diferente países que refuerzan esta tesis, mostramos a continuación algunas tesis de investigación referente a la Tercerización

Al respecto Angulo & Quiñones (2022), en su investigación sobre, las consecuencias de la tercerización en los contratos del personal sanitario de carácter misional en Buenaventura Colombia, la cual tiene como objetivo establecer las consecuencias de la tercerización laboral en la contratación del personal sanitario. En relación a la metodología, la investigación es por su enfoque cualitativa, bajo el paradigma constructivista. La investigación se determina que la contratación por tercerización afecta en forma negativas en la relación laboral del personal que labora en la empresa misional de Buenaventura, ya que se vulneran los derechos laborales de los trabajadores al no poder contar con estabilidad laboral pese que se brinda una labor eficiente el personal es cambiado constantemente.

De otro lado Vega (2020), en su investigación para su tesis de doctorado denominada, el outsourcing provoca la violación de los derechos de los trabajadores en México, la que tuvo como objetivo general determinar una alternativa idónea

para la regulación del outsourcing en la Ley Federal del Trabajo, artículo 15 A, incisos a, b y c.

En cuanto a la metodología la investigación se realiza a través de un análisis teórico práctico del outsourcing. En su investigación concluye, que se afecta los derechos laborales de los trabajadores contratados bajo la figura del outsourcing en la Ley Federal del Trabajo de México debido a la falta de emitir una sanción en caso de no cumplir con lo establecido en el artículo 15 A, incisos a, b y c, proponiendo que se considere un artículo 1004 D en el Título XVI establezca sanción administrativa y penal en caso de incumplimiento del artículo 15 A y sus incisos a, b y c.

Por último López & Guzmán (2019), en su investigación, análisis constitucional de tercerización en Colombia, la cual tiene como objetivo realizar un estudio constitucional de la tercerización o outsourcing en Colombia. Metodológicamente la investigación es documental, de tipo básica, pura y descriptiva en base a un diseño bibliográfico. En su investigación se determina que la tercerización ha impactado las relaciones laborales en Colombia y que si bien genera beneficios para las empresas que contratan estos servicios sin embargo esta perjudica al trabajador por lo que se debe ejecutar un mayor control y vigilancia sobre la tercerización laboral que está permitida por la constitución Colombiana y que muchas veces se usa para enmascarar una relación laboral verdadera.

3.2 Bases Teóricas.

3.2.1 Antecedente de la Tercerización

Tiene su inicio en los Estados Unidos conocida como, outsourcing. Se sabe que ya en los años 30, la empresa Ford tuvo alta demanda de empleo y se vio obligado a subcontratar a otras empresas para fabricar algunas partes. La Tercerización nace como una outsourcing o subcontratación, llegando a un mayor auge después de la Segunda Guerra Mundial debido a que Estados Unidos quedó en una profunda crisis económica, las empresas se vieron obligadas a reducir costos.

Este fenómeno fue creciendo, llegando a Latinoamérica por los años 60. En México, Venezuela, Bolivia, Ecuador, Colombia y en el Perú se hizo notorio en los 90 primero como Intermediación laboral servicios realizados a través de empresas Servís, quienes destacaban personal a una usuaria. En esta modalidad de servicio, la dirección de personal contratado estaba a cargo de la empresa usuaria, el personal de Servís podía estar subordinado a la empresa usuaria, luego con la Tercerización esto cambió por que la dirección estaría bajo la responsabilidad de la misma Servís así las usuarias dejaban esa responsabilidad.

El estado reguló la Tercerización en el año 2008 por la ley 29245 y su reglamento con el Decreto Legislativo 1038, en el segundo gobierno del Ex Presidente Alan García Pérez, en medio de una política neoliberal, que dio paso a esta modalidad de empleo con la finalidad de llamar la atención de los inversionistas, tanto extranjeros como locales, la figura de Tercerización se le dio un uso desmedido, ya que las empresas en su mayoría recurrieron a este tipo de servicio debido a que vieron que les generaba buenas ganancias, tal es así que el crecimiento de estas empresas de servicio se hizo incontrolable por las

autoridades encargadas de supervisar esta labor, siendo esto a la actualidad una gran tarea para el gobierno combatir el mal uso que se le viene dando a la Tercerización laboral.

3.2.2 Contrato Laboral.

Es un acuerdo legal entre el empleador y el trabajador de esta manera el trabajador se subordina a su contratante y el empleador se obliga a remunerar económicamente al trabajador por su prestación.

La Constitución Política del Perú (1993) en el Art. 2, numeral 14 faculta a toda persona el derecho de contratar, los Contratos Laborales, están definidos en el, Decreto Legislativo 728 en el Título II y III. Toyama (2017) “el contrato, es un negocio jurídico por el cual, el trabajador brinda sus servicios de forma personal, denotando un vínculo de dependencia a cambio de una retribución” (P188).

En la Tercerización Laboral se efectúan dos tipos de contrato uno sería el contrato que se efectúa entre las empresas contratante la Principal y la de Tercerización, el otro sería la que se da entre el trabajador y su empleador.

3.2.2.1 Sujetos del Contrato Laboral

- a) **El empleador** es la parte que asume la dirección del servicio y su remuneración por las misma puede ser persona Jurídica o Natural,
- b) **El trabajador** es la parte que es contratada para que preste un servicio, se subordina a cambio de una prestación económica.

3.2.2.2 Elementos esenciales del contrato de trabajo.

- a) **Prestación personal**, viene a ser la labor que realiza el trabajador, dentro del contrato laboral se exige que esta labor no pueda ser delegada, ya que se

desvirtúa el contrato debido a que el origen de esta se da por la necesidad de cubrir un puesto de trabajo con habilidades que les son inherente al trabajador contratado.

Ferro (2019) sostiene que para que se cumpla jurídicamente una prestación, esta debe ser efectuada por el trabajador contratado y esta no debe de ser remplazada, por un tercero ya que esta sería desconocida por el contrato laboral, pasaría a una de tipo civil, el fin de contratar un trabajador es por que cumple requisitos necesaria para ejecutar la labor, y así mismo tiene que ser la misma quien se le califique en el periodo de prueba. Pag 18

b) Subordinación, viene a ser las facultades que se establecen por una parte del empleador a poder emitir ordenes con respecto a lo relacionado con las funciones del trabajador y esta de la obligación de cumplirlas, esta acción hace a la vez que se establezca una relación contractual de tipo laboral, de no existir este elemento estaríamos ante el tipo de contratación de carácter civil.

c) Remuneración. Viene a ser los ingresos tanto dinerario como en especie que percibe el trabajador a cambio de la labor que realiza si bien se le considera a todo a aquello que perciben estas tiene que ser de su libre disposición, dentro de lo que se percibe económicamente la ley ha establecido que no todos los ingresos se le denomine remuneración computables, para los cálculos de beneficios como CTS y Abonos a las AFP o SNP.

3.2.3 Tipos de contrato.

- a) **Contrato de trabajo indeterminado**, es aquel que se usa para las labores de naturaleza permanente, por el cual el trabajador adquiere el derecho a la estabilidad laboral, solo se puede cancelar por, renuncia voluntaria del trabajador o por la comisión de falta graves contemplada en el reglamento de trabajo o lo contemplado en el Art.16° del Decreto Legislativo 728.
- b) **Contrato de trabajo determinado**, son aquellos que se utilizan para contratación de personal para labores de naturalezas temporales, estos contratos tienen fechas de inicio y termino los cuales no debe de exceder a lo establecido de acuerdo a ley.
- c) **Contrato de trabajo a tiempo parcial**, estos contratos se utilizan para el personal que laboran menos de las cuatro horas.

3.2.4 La intermediación Laboral

Es la prestación de servicio que brinda una empresa denominada Servís quien es contratada para destacar personal a una empresa denominada usuaria para efectuar labores que no comprenda las actividades permanentes ni principales y operan bajo la dirección de la usuaria.

La intermediación Laboral venía dándose en el Perú desde los años 1990, siendo el año 2002, que fue regulada por la Ley 27626, estableciéndose que el efectivo del personal que labora en la modalidad de intermediación laboral no debe de exceder a un 20% como lo indica el artículo 6 de la ley. La Intermediación Laboral solo procederá en el supuesto de temporalidad, complementariedad y especialización.

Valderrama, (2019). Define la intermediación laboral a la prestación d servicio que se da entre la empresa usuaria quien sería el empleador, para cubrir puestos de trabajo de carácter temporales, especiales y complementarios, para esto recurre a un tercera empresa de intermediación, que cuenta con la mano de obra necesaria para cubrir dichos servicios, la intermediación solo podrá realizarse por empresas de servicios o cooperativas mediante la celebración de un contrato de locación de servicios que les permitirá destacar su personal al centro de trabajo o de operaciones de la empresa usuaria Pag. (168)

La contratación de personal en la Intermediación Laboral, solo se puede hacer a personal jurídicas, no está permitida la contratación de personas naturales según señala la Ley N° 27626 (2002), en su artículo 2, la Intermediación Laboral sólo podrá prestarse por empresas de servicios constituidas como personas jurídicas de acuerdo a la Ley General de Sociedades o como Cooperativas conforme a la Ley General de Cooperativas, y tendrá como objeto exclusivo la prestación de servicios de intermediación laboral. 9 de enero de 2002. DS. N°003-2002

3.2.4.1 Formas de efectuar la actividad de la intermediación laboral:

Existen tres formas de la Intermediación Laboral:

a) Intermediación laboral de actividad de temporalidad.

Esta modalidad de empleo solo puede admitirse en las siguientes necesidades:

Para atender actividades laborales de naturaleza Accidentales u Ocasionales, que no tengan que ver con las actividades permanentes de la empresa, esta actividad solo podrá efectuarse por un tiempo máximo de 6 meses en un año.

b) Intermediación laboral de actividades complementariedad

Esta labor se realizara para aquellas actividades que no tengan relación con las actividades principales de la empresa en esta modalidad no se considera la temporalidad, debido a que existen actividades como de Seguridad, Limpieza y mantenimiento. Todas estas labores deben de considerarse dentro del 20% permitido. En la actualidad esta actividad se realiza bajo la denominación de la Tercerización.

c) Intermediación laboral de Actividad altamente especializada.

Para esta labor se requiere personal altamente calificado ya que la labor que realizan necesita personal altamente calificado, y esto da como resultado que exista un problema con la dirección de estos tipos de trabajo por lo tanto esta modalidad también está en la actualidad bajo los contratos de Tercerización.

3.2.5 La Tercerización Laboral

3.2.5.1 Concepto de la Tercerización

Conforme a Ley N° 29245, (2008) Art.2, define como la contratación de empresas terceras con la finalidad que realicen actividades de carácter especializadas u obras, que no comprendan el Núcleo de la operación, estas labores deben ser prestados por cuenta

propia, los trabajadores deben estar bajo su responsabilidad, asumir los riesgos derivados de sus actividades y contar con sus propios recursos financieros. Congreso de la República del Perú, 2008.

En el reglamento de la ley 29245 en su artículo 1 refiere que las empresas principales pueden delegar partes de sus actividades principales a las empresas tercerizadoras. DL.12 de setiembre 2008.

Por su parte el DS N° 001-2022-TR que modifica al reglamento de la Ley 29245 DL.N°1038 prohíbe que se tercerice actividades que comprendan el Núcleo del negocio, las cuales están definidas en el Art. 1, del DS N° 001-2022-TR.

Toyama (2015) sobre la tercerización dice que, es la externalización de una parte de actividades del ciclo productivo empresariales para que sea efectúa de manera autónomas, esta actividad en su inicio eran realizadas por la empresa para luego transferirla a un tercero. Pag188.

Podemos concluir que la tercerización es un proceso por el cual una empresa delega partes de sus actividades a otra empresa a la cual se le denomina servís, para la cual la actividad delegada no tiene que estar incluida en el núcleo del negocio, para el desarrollo de la ejecución de la actividad, la empresa de tercerización debe de contar con sus propios recursos y la dirección de personal bajo su contratación, debe de ser efectuada por ellas mismas.

3.2.5.2 Elementos Subjetivos de la Tercerización

Son la siguiente:

a) La Empresa Principal

Son aquellas que contratan a otra empresa con la finalidad de que le realicen actividades que no estén comprendidas en el núcleo del negocio, dentro o fuera de sus operaciones. Estas actividades están reglamentadas en D.S.N° 003-2002-TR del 26 de abril año 2002, que las define de las siguientes maneras:

- **Actividad principal.** Se denomina así a las actividades que sin su realización afectaría el normal desarrollo de la empresa perjudicando así también a la producción
- **Actividad complementaria:** estas son las cuales sin su ejecución no afectan a la producción, están son las actividades tales como la de Vigilancia, trabajos de reparaciones, mensajería y limpieza.
- **Actividad de alta especialización.-** estas actividades generalmente están relacionadas con la mano de obra de personal Técnicos y profesional, para realizar labores en áreas que no se involucren con las actividades principales de la operación.

b) La empresa de Tercerización

Son aquellas que brindan servicios con rotación de personal bajo su dirección utilizan sus propios recursos y son responsables de las ejecuciones de las activadas que realizan.

3.2.5.3 Los elementos característicos. En la Ley de Tercerización, el Art. 1 segundo párrafo se ha considerado como los elementos característicos los siguientes

- **Pluralidad de clientes.** Se refiere a que la empresa debe de contar, con otras para alcanzar la denominación de terceros la ley exige que en el plazo de un año la empresa debe de contar con una pluralidad de clientes y así evitar que se dé la desnaturalización, pero con acepción de las micro empresas
- **Que cuenten con equipamiento.** Las empresas de tercerización para la realización de sus actividades deben de contar con sus propios equipos y herramienta, estas podrán usar equipos y locales que no sean de su propiedad siempre y cuando estas, se encuentren dentro del área administración.
- **Inversión de capital.** Deben de contar con un capital propio, que pueda garantizar el normal desarrollo de sus actividades, la misma que puedan cubrir todas las obligaciones que deriven de sus responsabilidades.
- **Retribución por obra de servicio.** Las empresas de Tercerización no son empresas de provisión de personal, por la cual mediante los contratos civiles, en la que se acreditan las entregas de obras o proyectos. Dan crédito a que no son simplemente una modalidad de proveer personal a otra empresa.

3.2.6 La Garantía de Derechos Laborales en los servicios de tercerización

Estas se encuentran definidas en Ley 29245, Art. 7, los trabajadores que se rigen bajo la modalidad de la Tercerización cuentan con estos derechos.

- a) Para los trabajadores que cuenten con los contratos de trabajo tanto los indeterminados como de modalidad, gozan de igualdad de derechos, esto refiere para aquellos trabajadores de las empresas de tercerización que se encuentren desplazados
- b) En las prestaciones de los servicios de tercerización, los trabajadores sujeto a los contratos, a modalidad o indeterminados, que laboran en las instalaciones de la empresa principal, tienen igualdad de derechos laborales, individuales y colectivos que de su empleadora, así mismo los trabajadores están sujeto bajo la responsabilidad de su empleador, no puede estar bajo órdenes de la empresa principal.
- c) No se puede utilizar la figura de la Tercerización ni la contratación de modalidad para impedir que los trabajadores bajo estas modalidades puedan acceder a su derecho de sindicalizarse, de interferir en las actividades del sindicato, ni reemplazar a trabajadores que estén acatando una huelga ni acondicionar la situación de los trabajadores que estén ejerciendo cargos en el Sindicato
- d) Los trabajadores pueden acudir ante las Autoridad competentes según el caso SUNAFIL o Poder Judicial, a fin de interponer quejas o denuncias, según correspondan, al ver afectados sus derechos laborales, si a consecuencia de ello se toman represalias sancionando o despidiendo al trabajador, este puede interponer demanda y pedir su reposición.

3.2.7 Prohibición de la Tercerización

Con respecto a este punto podemos determinar que no está permitido la tercerización cuando se dan los siguientes hechos:

- La prestación del servicio en el núcleo del negocio.
- Cuando se incumple los requisitos establecidos en el Art. 2° de la Ley 29245
- Cuando se incumplan los artículos 3° y 5° del Reglamento de la Ley 29245 DL N°1038.
- El incumplimiento de lo prescrito en el Art. 8° de la ley 29245.

3.2.8 Naturaleza Jurídica de la Tercerización

Tiene sus inicios con el cambio de la Constitución Política de 1993 donde se elimina el artículo 48 de la constitución de 1979, garantizaba el derecho de estabilidad en el trabajo. Luego de esta puerta abierta, se creó la Ley de Productividad y Competitividad Laboral donde se regula el contrato, en los Título II y III, todas estas norman facilitaron a que se dé inicio a la Intermediación Laboral, regulado por la Ley 27626 que permitía que las empresas usuarias bajo su dirección puedan delegar parte de sus actividades, esta modalidad era permitida solo hasta el 20% del efectivo de los trabajadores de las empresas, es así que en el año 2008, se introduce al mercado empresarial la Tercerización Laboral regulado por la Ley 29245 bajo esta modalidad se permite a las empresas usuaria puedan delegar una o más actividades, a una empresa de tercerización quienes realizar esta labor bajo su propia dirección contando con sus propios personal, equipos y capital, las empresas de tercerización deben cumplimiento los establecido por la ley 29245, y reglamentada por el D.L. N° 1038-2008, donde se establece todo el lineamiento que se deben de seguir para cumplir con la Normativa.

La Ley 29245, y su reglamento DS006-2008-TR describe las normas, así como sus limitaciones y sanciones a las que están obligadas las empresas prestadoras de servicio de Tercerización, siendo uno de la parte más importante y vinculante el contrato, en términos

laborales no existe el contrato de Tercerización, ya que existen tres partes participantes en esta relación jurídica, podemos establecer las Siguietes;

Se establece una primera relación jurídica entre la empresa usuaria y la empresa de Tercerización, están estarían regida por un contrato civil, en Título IX Prestación De Servicio. Del capítulo Primero Al Tercero, en el Capítulo Tercero el Artículo 1771, los artículos desde el 1772 hasta el 1789 especifican todas las normativas referentes a la realización de las obras.

Para la contratación entre la Empresa de Tercerización y sus Trabajadores, se contempla la Contratación Laboral para esto se da cumplimiento al DL.728, que en su Título II y III regula el contrato de Trabajo, el incumplimiento de lo dispuesto en los Títulos antes mencionado dará como resultado que se desnaturalice el contrato y el trabajador automáticamente pasara a ser parte del efectivo de la empresa Usuaria,

El DS N° 001-2022-TR, que prohíbe que se tercericen las actividades que comprendan el núcleo del negocio en su Art. 2° modifica los artículos 1,2,5,8 y 9 de la ley 29245.

3.2.9 Ventajas y desventajas de la tercerización

Lo que se busca es en realidad trasladar un sector de la labor que no es de vital importancia a través de empresas que cuenten con el personal capacitado, capital, tecnología y experiencia en el mercado y se haga responsable de lo que de su labor se pueda originar y de ellos se derivan tantos beneficios como desventajas que se mencionan a continuación:

3.2.9.1 Ventajas.

Imaginemos que en nuestra empresa de pronto necesitemos reparar alguna de nuestra maquinas o ampliar algunas de nuestras operaciones y esto nos demanda de adquirir personal por un periodo de tiempo, nos vemos en la necesidad de contar con personal que tenga las habilidades para poder solucionar estos inconvenientes en estos casos acudimos a la Sub Contratación. Podemos encontrar que la tercerización ha causado un impacto favorable en las empresas ya que bajo esta modalidad de servicios han visto disminuido los costos, les ha permitido dedicarse a sus actividades más impórtate y así generar ganancias favorables, les ha permitido contar con servicios de profesionales competente a bajo precios.

Se comparte algunas ventajas.

- Se amenera los riesgo en la operación.
- Permite elevar la competitividad de la empresa
- Permite que la empresa se dedique mayor atención a sus actividades prioritarias.
- Facilita la contratación de personal profesional desde el extranjero
- Para encontrar al personal mejor capacitado, la empresa que brinda el servicio de tercerización, tiene procesos estandarizados para encontrar los perfiles adecuados.
-

3.2.9.2 Desventajas.

Cuando se brindan estos servicios de tercerización, el personal destacado no tiene el mismo compromiso que el personal que labora en las empresas principal, debido a las diferencias existentes entre ambas condiciones laborales, el contratista al ver esta diferencia en su mayoría optan por mostrar actitudes negativas, al no estar alineados con el objetivo de la empresa, siendo uno de los perjuicios más frecuente para la empresa que contrata estos servicios, es la perdidas de sus materiales y equipos, la cual muchas veces atrasa el avance, perjudicando el cumplimiento de fechas de entrega de la obra ya pactada.

A continuación se exponen diferentes aspectos considerados en el tema como desventajas de la tercerización.

- Que no se cumpla con la fecha de entrega de la obra.
- Estos servicio en su mayoría son contratados atravez de licitaciones, por lo que se contrata al que ofrezca menor costo y muchas veces, esto afecta a la calidad del servicio
- Que aunque estos servicios se dan a cuenta propia, siempre la contratante es responsable solidariamente.

3.2.10 Desnaturalización de la Tercerización

3.2.10.1 definición

La Desnaturalización se configura cuando una empresa que brinda servicios a otra empresa principal es usada como encubridora al trasladar personal y no ejercer la dirección de las misma, esta modalidad es utilizada por las empresas para evitar cargas laborales se utiliza trabajadores supuestamente tercerizados, dando como resultado que esta prestación de servicio se vea afectada la Tercerización y por consiguiente Desnaturalizada pasando la empresa principal a tener una relación directa con el trabajador.

Jáuregui & Medina (2019), en su investigación para su tesis de licenciatura, emplazamiento de empresas tercerizadoras en procesos de desnaturalización de contratos de Tercerización Laboral, teniendo el propósito, establecer en qué medida las empresas tercerizadoras emplazadas por desnaturalización de contratos afectan los principios de economía y celeridad procesal, en la investigación se determinó, que señalando que las empresas tercerizadoras en cuanto a la desnaturalización de contratos por las servís, impactan en parte los principios de economía y celeridad procesal, al carecer de legitimidad para obrar y por la demora y los costos que ocasiona el proceso laboral

3.2.10.2 Causa de la Desnaturalización

Estas las centramos en el At. 5° de la Ley que prescribe, las causales para que se desnaturalice la tercerización, siendo las siguientes:

- a) Los supuestos da la provisión de personal, que consiste en la realización de labores por parte de trabajadores supuestamente tercerizados, quienes laboran subordinados por la empresa principal, para estos casos se tendrá por resultado la nulidad del contrato entre el trabajador y la empresa de tercerización, la empresa usuaria, asumirá al trabajador.
- b) Las empresas de tercerización se encuentran registradas en los registros de empresas como lo establece el Art. 8° de la Ley, a su cancelación las empresas principales tendrán 30 días hábiles para determinar sus acciones con el personal que labora para las empresas de Tercerización al accederse el plazo los asumirá como empleadores directos de estos trabajadores.

3.2.11 Derechos Constitucionales en materia laboral

Los derechos laborales fundamentales, nacen en la constitución de 1826 Art. 148° reconociendo el derecho a fomentar el trabajo, como vemos el alcance que se daba no era referirse al trabajador, hacía referencia al tipo de trabajo a fomentar, recién en la constitución de 1979 Art.2°, numeral 13, se garantiza el derecho a la persona a poder elegir libremente un trabajo, dedico un Capítulo V, Del Trabajo desde el Art. 42 al 57 siendo el Art. 48 que garantizaba la estabilidad laboral En la constitución del 1993 se abolieron

muchos artículos se consideraron del, Art. 22 al Art. 29, reduciéndola a 9, entre ellos eliminaron el Art.48 uno de los más importante, para los trabajadores. Los derechos laborales Fundamentales fueron creados con la finalidad de proteger a los trabajadores, que no se cometan vulneraciones a sus derechos, en general tanto del sector público como del sector privado, pero por lo visto la Ley de Tercerización Laboral es un mecanismo que afecta los derechos fundamentales de los trabajadores, que laboran bajo esta modalidad de empleo, el uso indiscriminado de esta modalidad de empleo, viene utilizando las contrataciones comprendidas en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Título III de los Contratos Sujetos a Modalidad. De esta manera esta modalidad de contrato en su mayoría temporal, colocan al trabajador en desventaja ante el empleador, al no darle la opción de poder obtener los beneficios que otorga los derechos laborales.

3.2.11.1 Derechos constitucionales afectados en la Tercerización Laboral

a) Derecho a la Sindicalización Se encuentra contemplado en el Art. 28 de la Constitución Política del Perú. Este es un derecho que se encuentra muy limitado en el sector de las empresas de Tercerización, el contar con un contrato a modalidad los coloca en desventaja, por el temor a que sus contratos no sean renovados los trabajadores de las empresas Tercerizadas no se sindicalizan . El poder gozar de este beneficio podría brindar un equilibrio entre el empleador y trabajador ya que el estar afiliado a un Sindicato les permite protegerse y negociar sus beneficios ya que de manera individual no habría la fuerza necesaria para equilibrar el poder de los empleadores.

b) Igualdad de oportunidades sin Discriminación En nuestra Constitución Política este derecho está incluido en el Art. 26 en el numeral 1. En los trabajadores de las empresas de Tercerización, este derecho se ve muy afectado debido a que laborar para una empresa como la del rubro minero, el personal de la empresa tercerizadora se ve afectado discriminatoriamente ya que existen muchas diferencias entre los trabajadores de la empresa usuaria y contratista siendo unas de ellas: el poder acceder a las capacitaciones, poder disfrutar de complejos recreativos y atenciones en centros de salud de las EPS. Adquirir un sueldo justo al realizar una labor a la par con las de las empresas usuarias, como por ejemplo conducir un Volquete dentro de las operaciones mineras existe una gran diferencia salarial entre el trabajador de la empresa Principal y la empresa de Tercerización

c) Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la constitución y la Ley.

Este artículo de la constitución es frecuentemente desconocido por las empresas de Tercerización debido a que las demanda de despidos Arbitrarios, Fraudulento y Nulo, como lo establece el Art. 36 del T. U. O. del Decreto Legislativo 728 da un plazo de 30 días para hacer valer el derecho, esto hace que se pierda lo irrenunciable del derecho porque la mayoría de los trabajadores no tiene conocimiento y en muchos casos medios económicos para hacer valer su derecho y cuando por algún motivo llegan a tomar conocimiento de su afectación ya no pueden accionar.

d) El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades. Se encuentra contemplado en el Art. 29 de la C.P.P. Este derecho lo gozan los de la actividad privada que laboran en empresa que generan renta de tercera categoría, no están

considerado las de las micro empresas y cooperativas, los trabajadores de las empresas de servicios ven vulnerado este derecho, muchas de estas empresas de servicios son utilizadas, por las empresas principales con la finalidad de reducir el efectivo de su personal directo, y este hecho desfavorece a los trabajadores que ocupan puestos de trabajo en esta empresas bajo la modalidad de tercerizados, ya que las utilidades que perciben están muy por debajo de los trabajadores que laboran para la empresa principal

3.2.12 Derecho comparado

A) Chile:

En el país de Chile, la Tercerización es la contratación de un trabajador por una empresa que realiza labores como contratista o subcontratista este trabajador presta un servicio bajo la dirección de su contratante.

Ley 20.123 ley de la Subcontratación en Chile

- a) Art. 183-A que define la condición en la que se debe de contratar bajo esta modalidad de la subcontratación, entre las empresas contratantes y subcontratadas, y también de las subcontratante que quiera contratar los servicios de otra empresa.
- b) Art.183-B indica sobre la responsabilidad solidaria que existen entre la empresa contratante y la subcontratada, se entiende por aquella responsabilidad que asume la contratante por aquel incumplimiento de sus obligaciones de las subcontratistas con respecto de sus trabajadores. Y de igual manera para las subcontratista que contratan los servicios

- c) Artículo 183-C: da las facultades a la contratista, a solicitar información de los beneficios sociales correspondiente a los trabajadores de la Sub Contratada, esta mismas facultades se las otorga a las sub contratistas que contratan los servicios de otras empresas con respecto del personal que laboran en ella.

De esta forma podemos decir que existe el mismo concepto de definición de la Tercerización entre el país del sur Chile y nuestro país, la diferencia consiste en que en Chile se le transfiere la responsabilidad a la empresas contratante a través de las facultades de solicitar información sobre el estado de los beneficios sociales de los trabajadores de la subcontrata, en nuestro país existe también la responsabilidad solidaria, pero que trasciende a raíz de una queja del trabajador, nuestra ley de tercerización no menciona a diferencia de Chile las facultades de la contratante a mantenerse vigilantes de los derechos del personal que labora en las subcontratas.

B) Venezuela:

En Venezuela está prohibida la Tercerización, (LOTTT) en su Art. 48 la figura de la tercerización no se permiten en actividades, las cuales las obras a realizarse tengan naturaleza permanente, en Venezuela consideran que esta forma de emplear al personal, es con la finalidad de que las contratantes eviten cumplir con el pago de beneficio de los trabajadores, la ley Orgánica de trabajo (LOTTT), también dispone la responsabilidad solidaria entre la contratista y la usuaria cuando estas incumplan las normas, la contratista debe de contar con los propios recursos para realizar sus obras y no deben prestar servicios en las actividades conexas e inherente a las actividades de su contratante.

La ley Orgánica de trabajo (LOTTT), otorga facultad de inspeccionar el cumplimiento de esta norma al Inspector del Trabajo, de encontrar personal tercerizado puede ordenar a la empresa que contrato el servicio que asuma la contratación directa de los trabajadores y aplicar las multas correspondientes de reusarse puede tramitar la expropiación de dicha empresa.

Como podemos observar en Venezuela la Tercerización es tratada muy diferente a la del Perú, debido a que en Venezuela no se ha flexibilizado sus leyes laborales se considera que los derechos laborales establecidos en su Constitución deben de prevalecer sobre todas las leyes, a diferencia que en el Perú estas son muy flexibles y han dado como resultado que en muchos caso se vulneren los derechos de los trabajadores.

C) Argentina: La tercerización es la prestación de servicio por una empresa subcontratada a otra que le delega parte de su operación de carácter temporal, así mismo establece que estas empresas de servicios sean responsable de sus trabajadores. La Ley N° 20744 que en su Art. 29° establece la prohibición de la previsión de personal de detectarse esta anomalía, hace responsable a la contratante asumiéndole la responsabilidad de la contratación directa. Del trabajador. La L.C.T. en sus Art. 99° y del 77° al 80° de la L.N.E. describen claramente los tipos de contrato relacionados con los trabajadores que realizan trabajos para empresas de tercerización.

En Argentina se permite la tercerización con mecanismo que regula bien definido sus límites haciendo que las empresas contratantes cumplan un rol fiscalizador de los beneficios Nacionales correspondiente a los trabajadores como solicitar los contratos

de trabajos de cada trabajador, boletas que acreditan los pagos y todo lo que la ley determina haciéndola de su responsabilidad, cualquier incumplimiento asumirán la contratación directa de los trabajadores y las autoridades competentes es la encargada de dar de baja a las empresas tercerizadora por los incumplimiento,

- D) **España:** La tercerización consiste en delegar a terceros la ejecución de parte o de toda una obra o servicio, resultando la empresa contratada responsable de los beneficios sociales de sus trabajadores, Subcontratación se encuentra regulada en la ley de Estatuto de los Trabajadores de España, en su artículo 42 que regula la Subcontratación de obras y servicios en los siguientes términos: Los empresarios son responsables de comprobar que los contratistas están al día en los pago de las cuotas de la Seguridad Social. También son solidariamente responsable por un año después de haber culminado su contratación, por los pagos salariales y lo correspondiente a la Seguridad Social de los trabajadores de la empresa subcontratada.

En su Art. 43 se prohíbe las Sesión de trabajadores, las empresas no podrán ceder trabajadores a otra empresa que no sea de carácter de trabajos temporales, las empresas que incurran en esta falta serán responsable solidariamente de los daños causados, los trabajadores afectados pueden elegir quedar fijo entra las Empresa subcontratada o Empresa contratante.

- E) **Brasil** La tercerización en Brasil es una prestación de servicio por terceros que pueden prestar servicios inclusive en el núcleo del negocio, la Tercerización es regulado por la Ley 13.429-2017, que autoriza la tercerización en las actividades primarias de la empresa, Brasil es uno de los países del continente que más utiliza esta figura con un

aproximado, de dos tercios de su fuerza laboral los investigadores de la materia como el profesor Titular de la Universidad Estadual Paulista Julio de Mesquita Filho en si investigación esta ley impacta de forma negativo debido a que precariza los derechos laborales, los salarios en esta modalidad son bajos a comparación con los trabajadores de la empresa usuaria y esto impacta en que las empresas disminuyan sus tasas salariales, así como las ocho horas máxima de jornada se ven afectado mayormente la jornadas en los tercerizado es de 12 horas contraviniendo lo estipulado en la Constitución Política de Brasil que da como 8 horas y 2 horas adicionales como extras.

- F) **Ecuador** No está permitida la Tercerización por mandato Constituyente N° 8 de fecha 30 de abril de 2008 elimina y prohíbe la tercerización laboral, en Ecuador se protege los derechos fundamentales de los trabajadores Establecido en la Constitución De La Republica Del Ecuador en su Art.325 prescribe “el estado garantiza el derecho al trabajo se reconoce todas las modalidades de trabajos, en relación a dependencias o autónomas, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano y como actores sociales productivos, a todos los trabajadores y trabajadoras” se hace cumplir el mandato constitucional al prohibir la tercerización e intermediación laboral y cualquier forma de precarización de las relaciones de trabajo se establece una relación laboral directa del empleador y trabajador, lo que permite el mandato Constituyente que se puedan celebrar contratos como prestadoras de actividades complementarias, cuyo objeto exclusivo sea la realización de actividades complementarias de vigilancia, seguridad, alimentación, mensajería y limpieza, ajenas a las labores propias o habituales del proceso productivo de la usuaria.

Por lo expuesto se puede deducir que La tercerización es una figura que es utilizada en todos los países de diferentes manera, en algunos países como el Ecuador la Tercerización no es permitida en otros países como Argentina, España y Chile, hacen responsable solidariamente a las empresas contratante delegándole la función de control de los beneficios Sociales correspondiente a los trabajadores contratado bajo esta modalidad pues así se efectúa un doble control la que ejerce el estado y la misma empresa contratante. En Brasil se flexibiliza esta figura al permitir que se utilice en el núcleo del negocio desprotegiendo a sus trabajadores contradiciendo su Constitución.

En relación al nuestro país que es permitido la Tercerización, con norman que las regulan pero aún están inconclusas por que el sector que labora bajo esta modalidad se siente afectado en sus derechos constitucionales.

CAPITULO IV

SUPUESTOS DE INVESTIGACIÓN

4.1. Categorías y subcategorías.

4.1.1 Categoría 1

La Ley de Tercerización Laboral

Subcategoría

- Subcontratación.
- Autonomía empresarial.

4.1.2 Categoría 2

Afectación de Derechos Fundamentales de los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada contemplados en la Constitución Política del Perú

Subcategoría

- El derecho de sindicación
- Participación en las utilidades
- Igualdad de oportunidades sin discriminación
- Derecho a una remuneración equitativa y justa

4.2. Supuestos

La Ley de Tercerización laboral vulnera los derechos fundamentales de los trabajadores del régimen privado contemplados en la constitución política del Perú, en la medida que le restringe el goce de los beneficios sociales que si cuentan los trabajadores de las empresas usuarias y/o empresas no tercerizadoras. Al respecto se ven afectados los siguientes derechos: derecho de sindicación, participación en las utilidades, igualdad de oportunidades sin discriminación y el derecho a una remuneración equitativa y justa.

CAPITULO V
METODOLOGÍA

5.1. Diseño de investigación

La presente investigación tiene un **diseño cualitativo**, en donde se ha estudiado las categorías jurídica, tales como: La Ley de Terceización Laboral y La Afectación de Derechos Fundamentales de los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada contemplados en la Constitución Política del Perú

Un diseño de investigación se define como un plan o estratégico para obtener la información o los resultados requeridos en una investigación,

Para Sánchez, Reyes y Mejía (2018) (p.53) el diseño de investigación es el “modelo que adopta el investigador para precisar un control de las variables del estudio”

5.2. Tipo de estudio

El tipo de investigación en la presente tesis es de tipo dogmática.

5.3. Sujetos de investigación

En la presente tesis no es posible determinar los sujetos de la investigación, por ser una investigación de tipo dogmática

5.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Las técnicas e instrumentos de recolección de datos constituyen la metodología de cómo se realizara y los instrumentos son las herramientas que permiten llevar a cabo el levantamiento de la información con el fin de determinar las necesidades existentes en la organización objeto de estudio.

5.4.1 Técnicas:

Las técnicas utilizadas en la presente investigación fueron:

- a) Observación: Con la finalidad de conocer la realidad problemática
- b) Análisis de Contenido: A través de la presente técnica se ha podido analizar el material bibliográfico del tema materia de investigación.
- c) Análisis Documental: A través de esta técnica nos ha permitido analizar la Casación Nro. 8983-2015, la misma que está relacionado con el tema de estudio.
- d) Entrevista: A través de esta técnica se ha podido obtener información relevante de especialistas en el tema materia de estudio, a fin de reforzar la investigación.

5.4.2 Instrumentos

- a) Guía de Observación
- b) Guía de Análisis de Contenido
- c) Guía de Entrevistas. Para tal efecto se utilizó un esquema de preguntas abiertas, las mismas nos ha permitido obtener las opiniones y experiencias de los profesionales competentes entrevistados en relación al tema de estudio.

En la técnica de la entrevista se elaboró un cuestionario con 5 preguntas abiertas, dirigidas a 5 abogados laboristas y a trabajadores de las áreas administrativas y áreas técnicas de la empresa tercerizadas. Las preguntas se formularon teniendo en cuenta a la ley que regula la tercerización laboral y la precarización laboral

5.5. Credibilidad de la investigación

En la presente tesis, ha considerado los procedimientos establecidos por la universidad, para reforzar el tema de la credibilidad se ha recurrido a las consultas de repositorios de universidades (Renati), colocando su fuente de referencias. Así mismo se ha hecho una relación de los participantes con sus datos para poder ser corroborados. La presente investigación ha sido revisado por el servicio de prevención de plagio Turnitin, no sobrepasando el límite máximo de similitud exigido por la Universidad.

5.6. Consideraciones éticas

La presente investigación se realizó siguiendo una conducta alineada con los principios, éticos de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, especificando que los datos demostrados coinciden con la verdad, las entrevistas realizadas a los colaboradores se efectuaron sin ninguna inducción hacia un propósito, los resultados son tal cual como lo manifestaron los entrevistados, las citas se hicieron con el formato APA 2018, Ramos Núñez, Carlos. (2018, pág. 205). “Lo importante de las citas se da en que ellas constituyen el aparato crítico a partir del cual se construye la tesis, y sin el cual esta no tendría razón de ser”. Se consultaron al registro nacional de trabajos de investigación – Renati, se ha utilizado la plataforma Turnitin para corroborar que no sobrepasa el grado de similitud permitida por la universidad y por ende darle sostenimiento al trabajo de investigación, evidenciando que todo lo manifestado es producto de una exhaustiva investigación referente al tema de

estudio, dando cumplimiento a lo establecido por nuestra Prestigiosa universidad Inca Garcilaso de la Vega.

CAPITULO VI

PRESENTACION DE RESULTADOS, DISCUSION

DE RESULTADOS

6.1. Presentación y análisis de los resultados

La presente investigación ha llegado a los siguientes resultados, los cuales están en relación con cada uno de los objetivos propuestos:

6.1.1 Resultado 1: Respecto al Objetivo General “Fundamentar jurídicamente de qué manera la Ley de Tercerización Laboral vulnera los derechos fundamentales de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada contemplados en la Constitución Política del Perú”.

Respecto a este punto, a través de la técnica del análisis de contenido nos ha permitido llegar al presente resultado: La Ley 29245 “Ley de Tercerización Laboral afecta derechos fundamentales contemplados en la Constitución Política del Perú de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, siendo estos los siguientes:

Derecho a la Sindicalización: Debido a que la mayoría de los trabajadores de las empresas de Tercerización cuentan con contratos de modalidad temporal, esta condición no le permite inscribirse en un Sindicato, pues esto originaría de que en su empresa no le renueven el contrato y esto es permitido por la ley.

Derecho a la estabilidad Laboral, por las mismas razones expuesta en el anterior punto.

Igualdad de oportunidad sin discriminación, existe mucha diferencia entre el personal de las empresas de Tercerización y el personal de la empresa Principal no pueden acceder a los mismos beneficios.

Sin perjuicio de lo antes indicado, también se vulnera el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades, es decir, que el personal de las empresas de Tercerización, realizan labores en empresas principales, pero no pueden acceder a los cobros de utilidades al igual que el personal de la empresa principal.

Asimismo, en relación al presente objetivo se realizaron entrevistas, con la finalidad de conocer las opiniones de profesionales competentes al tema de estudios, teniendo los siguientes resultados:

Respecto a la pregunta: ¿Considera Ud. que la Tercerización vulnera derechos fundamentales de los trabajadores contemplados en la Constitución Política del Perú?

El 90% de los entrevistados opinaron que la Tercerización Laboral vulnera derechos Fundamentales de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

El 10% opinaron que no vulneran los derechos fundamentales, por qué la Ley 29245 que regula la Tercerización Laboral protege los derechos de los trabajadores bajo esta modalidad. Estas opiniones coinciden con lo manifestado por Quiroz (2021) en su tesis de maestría sobre la tercerización y su incidencia en la precarización laboral, en la ley N°29245, en la que concluyo que la tercerización impacta de forma negativa en los derechos laboral de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, debido a que esta ley permite darse la subcontratación entre empresas que brindan servicios de tercerización, siendo estas que incrementan puestos de trabajo en el mercado laboral, también vulnera los derechos laborales de los trabajadores al no estar bien definidos los requisitos de la tercerización en su reglamento, dándose así la desnaturalización de la misma y por tanto la precarización laboral.

6.1.2 Resultado 2: Respecto al primer Objetivos Específicos “Analizar la Ley 29245 Ley que regula la tercerización laboral y su reglamento”.

Respecto a este punto, después de haber hecho un estudio a la Ley que regula los servicios de Tercerización Ley N° 29245 nos ha permitido llegar al presente resultado: La Ley 29245 es una ley que se promulgo con la finalidad de fomentar empleos, no se puede negar que ese

objetivo se consiguió desde la promulgación de esta ley los inversionistas tanto extranjeros como locales se han visto incentivados a invertir en nuestro país al verse favorecidos al poder delegar parte de sus actividades, que no son de carácter prioritario, lo cual le permite ocuparse de actividades prioritarias que le generan ganancias, para esto se han flexibilizado la norma laborales para que pueda generarse la atracción de inversiones extranjeras y locales en nuestro país.

Así también podemos manifestar que el impacto que ha generado la Tercerización Laboral, para muchos expertos en la materia concluyen que se han vulnerado los derechos de los trabajadores bajo esta modalidad en relación al presente objetivo se realizaron entrevistas, con la siguiente pregunta relacionada al tema: ¿Qué opinión le merece la Ley 29245 Ley de Tercerización?.

El 100% opinaron que esta ley favorece a las empresas principales al poder delegar parte de sus actividades a empresas Tercerización, a bajo costos y así evitar carga laboral. Estas opiniones coinciden con lo manifestado por Toledo (2015), (p.23) define a la tercerización o subcontratación de la producción de bienes o de la prestación de servicios, o descentralización, supone que la prestación del servicio se realice bajo la dirección y el control del contratista, normalmente es una empresa, que cuenta con sus propios recursos y una organización propia dedicada a la actividad de bienes o servicios, la cual se realiza a favor del contratante dentro del centro de labores de este o fuera de él, de manera que los trabajadores de la contratista se encuentran bajo las órdenes y el control de este y no del contratante, y para el desarrollo de sus actividades se requiere de total independencia administrativa y funcional de la actividad tercerizada.

6.1.3 Resultado 3: Respecto al segundo objetivo específico “Identificar los derechos fundamentales de los trabajadores contemplados en la Constitución Política del Perú”. Respecto a este punto, después de haber hecho un estudio empleando la técnica de Análisis Documental he podido identificar los derechos fundamentales de los trabajadores contemplados en la Constitución Política del Perú, la cual nos ha permitido llegar al presente resultado, que en la Constitución Política del Perú, los derechos de los trabajadores se encuentran: Art. 22 el Trabajo, Art.23, Modalidad del Trabajo, Art. 24, Derecho de los trabajadores, Art. 25, Jornada de trabajo y descanso, Art.26, Relación Laboral: Principios Art. 27, Protección Contra el Despido Arbitrario Art. 28, Sindicalización, Negociación Colectiva y Huelga, Art.29, Participación de los Trabajadores. Se hizo una comparación con la Constitución Política del Perú de 1979, donde pude observar que se anuló el Art. 48, que prescribía “el estado reconoce el derecho de estabilidad en el trabajo, el trabajador solo puede ser despedido por causa justa señalada en la ley y debidamente comprobada”. Este artículo fue sustituido por el Art. 27, prescribe que la “Ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”. En consecuencia, la Constitución ha delegado o remitido a la ley la determinación del tipo de protección que debe existir ante un despido arbitrario, este Artículo no garantiza la estabilidad laboral debido a que la protección contra el despido arbitrario no reincorpora al trabajador a su centro de labor, le da la facultad al empleador de indemnizar al trabajador afectado económicamente mas no de retornarlo a su centro de labor, quedando así pues suprimida la estabilidad laboral en nuestro país, Asimismo se realizó pregunta con respecto al Objetivo ¿Sabe Ud. Que derechos Fundamentales tiene los trabajadores? obteniendo el siguiente resultado. Del 100% de los entrevistados todos tienen conocimiento de cuáles son los derechos Fundamentales de los trabajadores.

6.1.4 Resultado 4: Respecto al tercer objetivo específico “Analizar los derechos fundamentales de los trabajadores contemplados en la Constitución Política del Perú y su relación con la Ley de Tercerización Laboral”, Respecto a este punto, después de haber hecho un estudio empleando la técnica de análisis de contenido he podido establecer la relación de los derechos fundamentales de los trabajadores contemplados en la Constitución política del Perú y la Ley de Tercerización Laboral, la cual nos ha permitido llegar al presente resultado, considero que los derechos Fundamentales de la Constitución Política del Perú, tienden a brindar garantía debido a que son de carácter Supra Nacional, esto quiere decir que es de mayor jerarquía que todas las demás leyes, en este sentido la Tercerización Laboral está regulada por la Ley 29245, y su reglamento esta Ley a mi parecer no se alinea con lo prescrito en la Constitución Política del Perú, debido a que fomenta empleos bajo normas flexibles que se dictaron con la finalidad de promover empleo.

Conforme Ley 29245,2008, Art. 7 numeral 3, prescribe la tercerización de servicio y la contratación sujeta a modalidad, incluyendo aquella realizada en la Tercerización de Servicios, no pueden ser utilizada con la intención o efecto de limitar o perjudicar la libertad sindical, el derecho de negociación colectiva, interferir en la actividad de las organizaciones sindicales, sustituir trabajadores en huelga o afectar la situación laboral de los dirigentes amparados por el fuero sindical.

He podido observar que este artículo no se cumple.

Conforme al Decreto Legislativo 728, 1997, Art. 16° literal C, prescribe, son causa de la extinción, la terminación de la obra o servicio, el cumplimiento de la condición resolutoria y el vencimiento del plazo del contrato legalmente celebrado bajo modalidad. Esto no permite que lo prescrito por el Art.7° de la Ley 29245 se cumpla, ya que la mayoría de los

trabajadores que laboran en las empresas de Tercerización, cuentan con un contrato a modalidad y esto faculta a que sus empleadores puedan acogerse a lo prescrito en el Art. 16° Literal C del Capítulo IV de la Extinción. Y dar por terminado su contrato, siendo este el gran motivo que la gran mayoría de empresas de Tercerización no tiene Sindicato. Contraviniendo así a lo prescrito en el Art. Art. 28, Sindicalización, Negociación Colectiva y Huelga.

6.1.5 Resultado 5: Respecto al cuarto objetivo específico “Estudiar la tercerización laboral en el derecho comparado” Respecto a este punto, después de haber hecho un estudio empleando la técnica de Análisis Documental que la Tercerización laboral en el derecho comparado, se ha realizado estudios sobre la Tercerización en diferentes países como Chile, Venezuela, Argentina, España, Brasil y Ecuador y tenemos que en Chile se maneja mucho mejor La tercerización que en el Perú puesto que la ley prohíbe que se subcontrate las actividades principales de las empresas y así mismo autoriza que las Empresas Principales puedan fiscalizar a sus contratistas solicitándoles la información a fin de exigir que cumplan con sus obligaciones con respecto a sus trabajadores, las hace responsable solidariamente de las faltas que puedan cometer las empresas de tercerización que den como resultado la desnaturalización del contrato asumiendo al trabajador afectado como suyo. Estas mismas disposiciones legales la observamos en España Argentina, mas no en Ecuador y Venezuela países donde la Tercerización está prohibida ya que esta modalidad de empleo afecta los derechos de sus trabajadores contemplados en su Constitución Política, Siendo Brasil el país en Sudamérica, quien tiene sus leyes laborales más flexibles, permitiendo que la Tercerización se pueda utilizar incluso en el Núcleo del Negocio.

6.2. Discusión de Resultados

6.2.1 Respecto al resultado número uno

Se puede indicar que de los ocho entrevistados, 7 opinaron que la tercerización vulnera los derechos fundamentales de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, solo uno de ellos opino que las empresas se ven limitadas por la leyes de poder incrementar sus productividades debido a la promulgación del DS. N°001-2022 que modifica los artículos 1, 2, 5,8 y 9 que prohíbe el uso de la Tercerización en labores dentro del Núcleo de las Operaciones, con este resultado se logró determinar que la Tercerización vulnera los derechos constitucionales de los trabajadores bajo esta modalidad. Este resultado se alinea con lo manifestado por Quiroz (2021), en donde concluyo que la tercerización impacta de forma negativa en la estabilidad laboral, ya que la ley N°29245 al permitir la subcontratación de trabajadores que laboran en empresas que brindan servicios de tercerización, si bien incrementan los puestos de trabajo en el mercado laboral, también da como consecuencia la vulneración de los derechos fundamentales de los trabajadores, en razón que dicho trabajadores sujetos a tercerización se encuentran bajo una contratación de tipo modal o también llamada contratos temporales, las mismas que por mandato legal no permiten gozar de los siguientes derechos: Afiliarse a sindicatos, el derecho al trabajo y los trabajadores de esta modalidad que cuentan con un contrato indefinido a lo igual, al pertenecer a la empresa de tercerización se ven afectados en sus siguientes derechos: Igualdad de oportunidad sin discriminación, los trabajadores de la empresas Principales cuentan con un sueldo por encima de los trabajadores de las empresas de Tercerización, el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades los trabajadores de las empresas Tercerizadas destacados a un asentamiento minero realiza labores en dicha operación pero

el cobro de sus utilidades están muy por debajo de los trabajadores de la empresa principal, generando así que exista vulneración a los derechos fundamentales de los trabajadores bajo el régimen privado, que laboran para las empresas de tercerización.

6.2.2 Respecto al resultado número dos

Se ha podido demostrar que todos los entrevistados coinciden en que esta Ley 29245 Ley de Tercerización ha logrado atraer las inversiones tanto del extranjero como local y así fomentar empleo, así mismo favorece a las Empresas Principales pero que tiene un impacto negativo en los derechos de los trabajadores bajo esta modalidad, es coincidente lo manifestado por los entrevistados, con lo indicado en el Marco Teórico y la opinión Toledo (2015), (p.23) quien define a la Tercerización como una empresa que presta servicio a otra empresa principal con autonomía dirigenal y propio recursos, todos estos argumento sustenta que se ha flexibilizado los derechos de los trabajadores del sector privado, al promulgar la Ley 29245 Ley que regula la Tercerización, en mi opinión esta ley si bien ha fomentado la creación de empleo, estos empleos son precarios,

6.2.3 Respecto al resultado número tres.

En este punto todos los entrevistados tienen conocimiento de los derechos fundamentales de los trabajadores siendo el en que todos coinciden el Derecho la Sindicalización, no se habla de lo empobrecido que quedo nuestra constitución con respecto a los derechos constitucionales correspondiente a la materia laboral a lo comparado con la constitución del Año 1979, la estabilidad laboral ya no está garantizada en la Constitución de 1993, en cambio si la estaba en la del 1979 en su Art. 48 que prescribía, “el estado reconoce el derecho de estabilidad en el trabajo, el trabajador solo puede ser despedido por causa justa señalada en la ley y debidamente comprobada”. A mi punto d vista este artículo fue anulado con la

finalidad de darle paso al fomento de empleo desprotegiendo los derechos fundamentales de los trabajadores.

6.2.4 Respetto al resultado número cuatro

Se puede apreciar que los entrevistados manifestaron que la Ley de Tercerización no se relaciona con los derechos Constitucionales de los Trabajadores, por que la Tercerización limita a que los trabajadores puedan ser beneficiado por lo establecido en la Constitución Política del Perú este resultado va de acorde con lo manifestado en el Marco Teórico y si analizamos el derecho comparado podemos darnos cuenta que en otros países se ha protegido los derechos de los trabajadores contemplado en su Constitución Política, a mi parecer los Derechos fundamentales de los trabajadores no fueron tomados en cuenta, ya que en el año 1997 el 27 de marzo se promulgo el Texto Único Ordenado decreto Legislativo N°728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral que ha servido de base para la creación de la Ley 29245 Ley de Tercerización, cuando en realidad se debió considerar que esta Ley no vulnero los derechos de los trabajadores que laboran bajo esta modalidad.

6.2.5 Respetto al resultado número cinco

Podemos decir que en nuestro marco jurídico la tercerización es regulado por la Ley 29245 Ley de Tercerización, que permite que las empresas Principales puedan contratar a otras llamadas Empresas de Tercerización para que le realicen trabajos en sus operaciones que no estén comprendidas en el núcleo del negocio, estas han generado diversas críticas por los expertos en la materia como Toyama dice que la tercerización en cambio en Brasil la Tercerización es una figura que puede ser utilizada en cual quiera de las actividad de las empresas no se ha considerado los derechos de los trabajadores contemplados en la Constitución Política de ese país, en cambio en Chile, Argentina y España se permite la

Tercerización bajo normas que permiten que se respete los derechos de los trabajadores contemplados en su Constitución Política, en estos países se permite la Tercerización otorgarle a la empresa Principal facultades de inspeccionar a sus contratadas, a la vez las hace responsable por los incumplimiento aplicándole una responsabilidad solidaria protegiendo al trabajador. Por otro lado en Ecuador y Venezuela la Tercerización está prohibida debido a que los derechos de los trabajadores en su Constitución Política no lo permiten.

Conclusiones

1. La Ley Nro. 29245 “Ley de Tercerización Laboral” y su Reglamento vulnera los derechos fundamentales de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada contemplados en la Constitución Política del Perú, al no permitir que los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada puedan gozar de los siguientes derechos contemplados en la Constitución Política del Perú: derecho a la sindicalización, derecho a la estabilidad Laboral, igualdad de oportunidad sin discriminación y el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades, por contar en su mayoría con un contrato del tipo de modalidad.
2. Si bien la Ley 29245 “Ley que Regula los Servicios de Tercerización y su Reglamento” fomenta empleos, estos son en su mayoría empleos precarios, bajo condiciones muy adversas que no les permite gozar del derecho que la ley laboral les otorga debido a que en su mayoría los trabajadores bajo esta modalidad, cuentan con un contrato de característica temporal.
3. Los derechos fundamentales de los trabajadores contemplados en la Constitución Política del Perú tenemos: derecho a la sindicalización, derecho a la estabilidad laboral, igualdad de oportunidad sin discriminación.
4. La ley de tercerización laboral se relaciona con los derechos fundamentales de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada contemplados en la Constitución Política del Perú, en la medida que se debe respetar los principios y los derechos fundamentales de los trabajadores contemplados en la Constitución Política del Perú.

5. La tercerización laboral en el derecho comparado, tenemos que en los países de Venezuela y Ecuador no se permite la Tercerización porque considera que esta modalidad de empleo atentan contra los derechos contemplados en la constitución política de sus países, en el País de Chile esta modalidad de empleo se encuentra bien regulado por sus leyes que delega el control a las empresas principales y las hace responsable de los incumplimientos de las normas, en nuestro país se encuentra regulado por la ley pero no hay un control eficiente que impida el mal uso que le dan las empresas prestadoras de este servicio

Recomendaciones

- La modificación de la Ley 29245 Ley de Tercerización Laboral, a fin de que incorpore norma de protección de derechos constitucionales de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, tales como: afiliarse a un sindicato.
- La modificación del artículo 16 del Decreto Legislativo N° 728 referido a la extinción del contrato de trabajo, ya que esta norma es utilizada por las empresas tercerizadas para evitar mantener trabajadores a plazo indeterminado y por otro lado, ha originado que no se les renueve el contrato a los trabajadores de empresas tercerizadas.

Referencias

- Angulo Garces, R. E. & Quiñones, J. (2022). *Los efectos de la tercerización en los contratos del personal sanitario de carácter misional en Buenaventura – Valle entre los años 2018 – 2020*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Cooperativa de Colombia]. <https://repository.ucc.edu.co/handle/20.500.12494/45809>
- Benavides Pacheco, M. (2021). Propuesta de regulación en el ámbito de la subcontratación entre empresas de un mismo grupo empresarial enfocada a resguardar los derechos laborales de los trabajadores. [Tesis de Licenciatura, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. <http://hdl.handle.net/20.500.12423/3233>
- Carballo Mena, C. A. (2019). Tercerización Laboral. En Sanguinetti Raymond, W. y Carballo Mena, C. (Ed.) *La Tercerización Empresarial en América Latina. Perspectiva Laboralista*. Lima, Perú: Palestra Editores. 2019, ISBN 9786123250874, págs. 57-100
- Ferro, V. (2019). Derecho individual del trabajo en el Perú. Pontificia Universidad Católica del Perú. Primera edición mayo de 2019, pag.18
- Flores Simbron, K. N. & Girón Campos, F. B. (2021). *Fraude y simulación contractual en la tercerización laboral y los derechos laborales de los trabajadores, en el segundo juzgado laboral de la ciudad de Huancayo, 2019*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Peruana de los Andes]. <https://hdl.handle.net/20.500.12848/4566>
- García Campos, I. M. (2021). “La Flexibilización Laboral del libre Mercado frente al control de los Derechos Laborales en la Tercerización”. [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12893/9042>

Jáuregui Acevedo, F. P. & Medina Arellano, M. N. (2019). “*Emplazamiento de empresas tercerizadoras en procesos de desnaturalización de contratos de tercerización Laboral*”.

[Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de Trujillo].

<http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/13243>

Arte Global Research Marketin Puntriano Rosas, C. (2019). ¿Quo vadis iurisprudencia?: la desnaturalización en la tercerización en el ordenamiento peruano. *THEMIS Revista De Derecho*, (75), 97-110.

<https://doi.org/10.18800/themis.201901.008>

CONTRATO DE TRABAJO TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. Problemática de los contratos de trabajo modal, Lima, edición. Gaceta jurídica, primera edición, 2017, p. 29

TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. “El Derecho Individual del Trabajo en el Perú”. Lima: Editorial Gaceta Jurídica, 2015, página 188 contrato de trabajo

Referencia

Concejo Nacional del Congreso de la Republica (2008,24de Junio) Ley 29245 ley de Tercerización libro, Legislación Laboral Primera Edición febrero 2019 p332.

Lopez Murgas, J. M. & Guzman Mercado, L. (2019). *Análisis constitucional de la tercerizacion en Colombia*. [Tesis de Licenciatura, Universidad de la Costa CUC].

<https://repositorio.cuc.edu.co/handle/11323/5352>

Mena Benites, B. (2018). *La desnaturalización de la Tercerización Laboral y la Vulneración del Derecho al Trabajo en el Distrito de Los Olivos 2017*. [Tesis de Licenciatura, Universidad

César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/19917>

Mena Benites, B. (2018). *La desnaturalización de la Tercerización Laboral y la Vulneración del Derecho al Trabajo en el Distrito de Los Olivos 2017*. [Tesis de Licenciatura, Universidad

César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/19917>

Del libro: Prácticas de la Gestión Empresarial, de Julio García del Junco y Cristóbal Casanueva Rocha, Mc Graw Hill, Pág. 3.

Del libro: Diccionario de Economía, Tercera Edición, de Andrade Simón, Editorial Andrade, Pág. 257.(2015)

Pérez Alarcón, S (2021). La afectación de la libertad sindical como derecho constitucional en la tercerización laboral. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12893/9968>

Quiroz Moncada, G. H. D. (2021). La tercerización y su incidencia en la precarización laboral, en la Ley N° 29245, Ley que regula los servicios de tercerización y su reglamento. [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/62664>

Ramos Núñez, C. (2018) Cómo hacer una tesis de derecho y no envejecer en el intento. Lima, Perú: Lex & Iuris Grupo Editorial

Toledo, A. (2018). La tercerización Laboral (outsourcing). Lima: Editora y Librería Grijley E.I.R.L.

Valderrama, Luis 2019 <https://es.scribd.com/document/656437593/1.intermediacion> y tercerización pag.168 (2019) primera edición agosto2019

Vega Saldaña, V. (2020). El outsourcing provoca la violación de los derechos de los trabajadores en México. [Tesis de Doctorado, Universidad Autónoma de Nuevo León]. <http://eprints.uanl.mx/20077/1/1080313969.pdf>

Panaque Arbulu, C.C. (2020). La clasificación de organizaciones sindicales en el Perú y su repercusión en la libertad de organización sindical de los trabajadores de las empresas de tercerización de servicios (Tesis de pregrado). Recuperado de: <https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/2810>

Apéndice

Apéndice 1: Entrevistas al Doctor Mauro Acho Sarmiento

| NOMBRES Y APELLIDOS DEL ENTREVISTADO | CARGO | PREGUNTA 1 | PREGUNTA 2 | PREGUNTA 3 | PREGUNTA 4 | PREGUNTA 5 |
|--|---------|--|---|---|---|---|
| | | ¿Qué entiende Ud. por Tercerización Laboral? | ¿Qué opinión le merece la Ley 29245 Ley de Tercerización | ¿Sabe usted qué derechos Fundamentales tienen los trabajadores? | ¿Considera usted que la Tercerización vulnera derechos Fundamentales de los trabajadores contemplados en la Constitución Política del Perú? | ¿Considera usted que las empresas tercerizadoras, cumplen con pagarle los beneficios sociales a sus trabajadores? |
| Fabio Mauro, Acho Sarmiento | Abogado | Se entiende por Tercerización, la contratación de empresa para que desarrollen actividades especializadas u obras siempre que aquellas sean asumidas por su cuenta y riesgo y cuenten con sus propios recursos financieros y técnicos y sean responsables por los resultados de sus actividades. | Afecta los derechos de los trabajadores y que debe de desaparecer se debe de llegar hasta la Intermediación Laboral se debe de permitir solo el 20% de trabajadores de servís en una empresa. | El derecho al trabajo, a gozar de una remuneración justa, igualdad de oportunidades y el derecho a afiliarse al Sindicato de manera voluntaria. | Considero que sí, siendo el más vulnerado el derecho a afiliarse al sindicato. | En su mayoría no las cumple, siendo los más demandados el pago de las Liquidaciones y horas extras. |

Apéndice 2: Entrevistas al Doctor Máximo Manuel Carrasco Pacheco

| NOMBRES Y APELLIDOS DEL ENTREVISTADO | CARGO | PREGUNTA 1 ¿Qué entiende Ud. por Tercerización Laboral? | PREGUNTA 2 ¿Qué opinión le merece la Ley 29245 Ley de Tercerización | PREGUNTA 3 ¿Sabe usted qué derechos Fundamentales tienen los trabajadores? | PREGUNTA 4 ¿Considera usted que la Tercerización vulnera derechos Fundamentales de los trabajadores contemplados en la Constitución Política del Perú? | PREGUNTA 5 ¿Considera usted que las empresas tercerizadoras, cumplen con pagarles los beneficios sociales a sus trabajadores? |
|--|---------|--|---|--|---|---|
| Máximo Manuel, Carrasco Pacheco | Abogado | La Tercerización laboral o Subcontratación es un modelo de negocio en el cual una empresa contrata a otra para que realice ciertas tareas bajo su responsabilidad, con su propio capital | Es una Ley que favorece a los empleadores esta ley está siendo mal utilizada la autoridades competentes no fiscalizan debidamente y eso hace que vulneren los derechos de los trabajadores. | El derecho a sindicalizarse igualdad de trato, salario y beneficio, jornada de trabajo y descanso y eestabilidad Laboral | Si vulneran derechos como la Estabilidad Laboral, libertad de sindicalización igualdad de trato y salario justo | Cumplen en un 30% de la empresas la mayoría no cumplen con pagar los beneficios sociales se hacen pasar como micro empresas para no hacerlo |

Apéndice 3: Entrevistas a la Doctora María del Rosario Cuba Gutiérrez

| NOMBRES Y APELLIDOS DEL ENTREVISTADO | CARGO | PREGUNTA 1 | PREGUNTA 2 | PREGUNTA 3 | PREGUNTA 4 | PREGUNTA 5 |
|---|---------|--|--|---|--|--|
| | | ¿Qué entiende Ud. por Tercerización Laboral? | ¿Qué opinión le merece la Ley 29245 Ley de Tercerización | ¿Sabe usted qué derechos Fundamentales tienen los trabajadores? | ¿Considera usted que la Tercerización vulnera derechos Fundamentales de los trabajadores contemplados en la Constitución Política del Perú? | ¿Considera usted que las empresas tercerizadoras, cumplen con pagarles los beneficios sociales a sus trabajadores? |
| María del Rosario Cuba Gutiérrez | Abogado | La tercerización laboral es una forma de contratación para la realización de un servicio mediante un tercero, es decir se externaliza la producción o servicio de la empresa principal | Esta ley cuyo objeto es regular los casos en los que procede la contratación de terceros, vale decir las desnaturalizaciones de contratos en el ejercicio de las funciones en busca de proteger el derecho de los trabajadores pero por otro lado puede causar perjuicio para las empresas que utilizan esta modalidad como ya se ha ido observando en la actualidad | Derecho a la estabilidad laboral, la seguridad social, a la remuneración, pago de beneficios laborales adquiridos | Si vulneran derechos de la estabilidad laboral, dado que en el ejercicio de la función puede verse desnaturalizado la razón por la cual se Terceriza el servicio | No todas las cumple por esa razón existen denuncias en el poder judicial |

Apéndice 4: Entrevistas al Doctor Rolando Rodríguez Rodríguez

| NOMBRES Y APELLIDOS DEL ENTREVISTADO | CARGO | PREGUNTA 1 | PREGUNTA 2 | PREGUNTA 3 | PREGUNTA 4 | PREGUNTA 5 |
|--|---------|---|--|---|--|---|
| | | ¿Qué entiende Ud. por Tercerización Laboral? | ¿Qué opinión le merece la Ley 29245 Ley de Tercerización | ¿Sabe usted qué derechos Fundamentales tienen los trabajadores? | ¿Considera usted que la Tercerización vulnera derechos Fundamentales de los trabajadores contemplados en la Constitución Política del Perú? | ¿Considera usted que las empresas tercerizadoras, cumplen con pagarles los beneficios sociales a sus trabajadores? |
| Rolando Rodríguez Rodríguez | Abogado | Es cuando la empresa principal delega el desarrollo de una de sus actividades a una o más empresas tercerizadoras | Esta ley beneficia a las empresas ya que al tercerizar sus servicios disminuyen su carga laboral por ende no tienen compromisos con estos trabajadores, más si lo tendrá la empresas que brindará el servicio. Es por ello que ahora las empresas todo lo tercerizan | Registro en planilla Gratificación Pago CTS Vacaciones remuneradas Descanso semanal Asignación familiar Essalud Horas laborales. Pago de utilidades | Si vulnera derechos como la estabilidad laboral (contratos con tiempo de servicios determinados), horarios de jornada laboral de trabajo (12 horas) Inseguridad (Falta de equipos adecuados para la labor que desempeñan) | Muchas empresas no cumplen con este pago, están esperando que el trabajador los demande para recién dar cumplimiento a la misma. Otras empresas se declaran en quiebra para omitir este pago. |

Apéndice 5: Entrevistas al Doctor Michael Alexander Llacho Calisaya

| NOMBRES Y APELLIDOS DEL ENTREVISTADO | CARGO | PREGUNTA 1 | PREGUNTA 2 | PREGUNTA 3 | PREGUNTA 4 | PREGUNTA 5 |
|--------------------------------------|---------|--|---|--|---|---|
| | | ¿Qué entiende Ud. por Tercerización Laboral? | ¿Qué opinión le merece la Ley 29245 Ley de Tercerización | ¿Sabe usted qué derechos Fundamentales tienen los trabajadores? | ¿Considera usted que la Tercerización vulnera derechos Fundamentales de los trabajadores contemplados en la Constitución Política del Perú? | ¿Considera usted que las empresas tercerizadoras, cumplen con pagarles los beneficios sociales a sus trabajadores? |
| Michael Alexander Llacho Calisaya | Abogado | La tercerización laboral es un modo de empleo, por el medio del cual las empresas contratan a otras llamadas Servís, para que realicen actividades que no se involucre con el núcleo del negocio con sus propios recursos y dirección. | En mi opinión esta Ley 29245 regula la Tercerización, por el medio de la cual los trabajadores hacen valer sus derechos y las empresas tienen que ajustarse el cumplimiento de la misma | Al pago de sus beneficios laborales, a afiliarse o desafilarse de un Sindicato, a un salario digno y a no ser discriminado | Si vulneran derechos de poder afiliarse a un Sindicato, Gozar de un Sueldo Digno y la estabilidad laboral, | La mayoría no cumple utilizan la tercerización para evitar cargas laborales y no tener que pagar liquidaciones y utilidades |

Apéndice 6: Entrevistas a la Doctora Marilú Torres Canales

| NOMBRES Y APELLIDOS DEL ENTREVISTADO | CARGO | PREGUNTA 1 | PREGUNTA 2 | PREGUNTA 3 | PREGUNTA 4 | PREGUNTA 5 |
|--------------------------------------|---------|---|---|---|---|--|
| | | ¿Qué entiende Ud. por Tercerización Laboral? | ¿Qué opinión le merece la Ley 29245 Ley de Tercerización | ¿Sabe usted qué derechos Fundamentales tienen los trabajadores? | ¿Considera usted que la Tercerización vulnera derechos Fundamentales de los trabajadores contemplados en la Constitución Política del Perú? | ¿Considera usted que las empresas tercerizadoras, cumplen con pagarles los beneficios sociales a sus trabajadores? |
| Marilú Torres Canales | Abogado | La tercerización laboral permite que una empresa pueda contratar a otra con la finalidad delegarle actividades que no sean de índole principal, para ello estas empresas deben de contar con un capital propio y hacerse responsable de sus trabajadores. | La Ley 29245 que regula los servicios tercerizado no cumple esa función aún no está bien definido sus alcances no está claro si se puede utilizar en las actividades principales o no y su última disposición DS.2022 que prohíbe labores en el Núcleo del negocio complico más su interpretación | El derecho de pago de utilidades, de afiliarse a un sindicato, a no ser discriminado, a la igualdad de oportunidades y la estabilidad laboral | Si Vulnera el derecho a cobro de Utilidades, el derecho a Sindicalizase, derecho a un sueldo digno. | La mayoría no cumple se obvia el pago de beneficios sociales mayormente siempre las hacen incompletas. |

Apéndice 7: Entrevistas a la Doctora Marilú Torres Canales

| NOMBRES Y APELLIDOS DEL ENTREVISTADO | CARGO | PREGUNTA 1 | PREGUNTA 2 | PREGUNTA 3 | PREGUNTA 4 | PREGUNTA 5 |
|--|---------|---|--|--|---|--|
| | | ¿Qué entiende Ud. por Tercerización Laboral? | ¿Qué opinión le merece la Ley 29245 Ley de Tercerización | ¿Sabe usted qué derechos Fundamentales tienen los trabajadores? | ¿Considera usted que la Tercerización vulnera derechos Fundamentales de los trabajadores contemplados en la Constitución Política del Perú? | ¿Considera usted que las empresas tercerizadoras, cumplen con pagarles los beneficios sociales a sus trabajadores? |
| Rómulo Mayta Tapia | Abogado | Es el Modo por el cual unas empresas contratan a otras para que efectúe actividades de labores están deben cumplirlas con su propio capital y hacerse cargo de su personal. | Es una Ley que indica los procedimientos que deben efectuar las empresas prestadoras de servicios y contratantes el incumplimiento de ella dará como resultado responsabilidades que tendrá que asumir la empresa contratante. | De afiliarse a un sindicato, a la igualdad de oportunidades, de pago de utilidades a no ser discriminado, y la estabilidad laboral | Si Vulnera derechos Fundamentales tales como, la igualdad de oportunidad derecho a la continuidad laboral, a afiliarse a un sindicato. | La mayoría no cumple con el pago de horas extras, sus liquidaciones al termino del contrato. |