



**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**TESIS**

**“La Eliminación Progresiva de los Sindicatos y los  
Derechos Laborales en las Empresas  
Tercerizadoras en Chiclayo 2021”**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO**

**Autor**

**Bach. Chumacero Lozano Samuel Elias**

**<https://orcid.org/0000-0002-2315-7217>**

**Asesor**

**Mg. Liza Sanchez Jose Lazaro**

**<https://orcid.org/0000-0001-5397-2602>**

**Línea de Investigación**

**Desarrollo Humano, Comunicación y Ciencias Jurídicas para  
enfrentar los Desafíos Globales**

**Sublínea de Investigación**

**Poblaciones vulnerables y brechas sociales**

**Pimentel – Perú**

**2024**

## DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quien suscribe la DECLARACIÓN JURADA, soy Chumacero Lozano Samuel Elias Bachiller en Derecho del Programa de Estudios Derecho de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaro bajo juramento que soy autor del trabajo titulado:

**“LA ELIMINACIÓN PROGRESIVA DE LOS SINDICATOS Y LOS DERECHOS LABORALES EN LAS EMPRESAS TERCERIZADORAS EN CHICLAYO 2021”**

El texto de mi trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Señor de Sipán, conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación con las citas y referencias bibliográficas, respetando el derecho de propiedad intelectual, por lo cual informo que la investigación cumple con ser inédito, original y autentico.

En virtud de lo antes mencionado, firma:

Chumacero Lozano Samuel Elias	DNI: 48888267	
----------------------------------	---------------	---

Pimentel, 24 de Enero de 2024.

## REPORTE DE SIMILITUD TURINITIN

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

**"La Eliminación Progresiva de los Sindicatos y los Derechos Laborales en las Empresas Tercerizadoras**

AUTOR

**Samuel Elias Chumacero Lozano**

RECuento DE PALABRAS

**20752 Words**

RECuento DE CARACTERES

**111405 Characters**

RECuento DE PÁGINAS

**72 Pages**

TAMAÑO DEL ARCHIVO

**165.1KB**

FECHA DE ENTREGA

**Nov 12, 2024 12:25 PM GMT-5**

FECHA DEL INFORME

**Nov 12, 2024 12:26 PM GMT-5**

### ● 20% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 18% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 12% Base de datos de trabajos entregados
- 5% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

### ● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 8 palabras)
- Material citado

**“LA ELIMINACIÓN PROGRESIVA DE LOS SINDICATOS Y LOS DERECHOS  
LABORALES EN LAS EMPRESAS TERCERIZADORAS EN CHICLAYO 2021”**

**Aprobación del jurado**

---

DR. FAILOC PISCOYA DANTE ROBERTO

**Presidente del Jurado de Tesis**

---

DRA. MEJIA CHUMAN ROSA MARIA

**Secretario del Jurado de Tesis**

---

MG. MARRUFFO VALDIVIESO MARTHA OLGA

**Vocal del Jurado de Tesis**

## **“LA ELIMINACIÓN PROGRESIVA DE LOS SINDICATOS Y LOS DERECHOS LABORALES EN LAS EMPRESAS TERCERIZADORAS EN CHICLAYO 2021”**

### **Resumen**

El presente proyecto de investigación tiene como objetivo determinar cuáles son los efectos jurídicos y consecuencias laborales en las contrataciones por tercerización laboral, asimismo, analizar en la actualidad de qué manera la eliminación progresiva de los sindicatos afecta los derechos laborales en las empresas tercerizadoras, en la que se observa diferentes factores que coadyuvan a la problemática expuesta, siendo la mala implementación o regulación de la Ley de Tercerización, es por lo que, una de las razones principales como accesorias son la informalidad y falta de empleo en la sociedad, lo que conlleva a la utilización de la tercerización laboral en las empresas. La presente investigación es de carácter cuantitativa y de tipo mixta, ya que, se recolecta datos cuantitativos y cualitativos, en consecuencia, se busca cuantificar la problemática y analizar una adecuada investigación, en la búsqueda de resultados para una posible solución a la problemática. En cuanto a los resultados se denota una clara desigualdad entre los trabajadores de las empresas principales con las tercerizadoras en cuanto al reconocimiento de derechos laborales. Esta figura empresarial no solo ha traído consigo un incremento en los puestos de trabajo, sino también un abuso de los contratos sujetos a modalidad, disminución de los derechos laborales y disminución progresiva de sindicatos, es por lo que, se necesita realizar ciertas modificaciones a la ley de tercerización laboral.

**Palabras Clave:** Derechos Laborales, Capacidad de Negociación, Convenios Colectivos, Disminución de Utilidades, Precarización Laboral.

## **Abstract**

The objective of this research project is to determine the legal effects and labor consequences of labor outsourcing contracts, and to currently analyze how the progressive elimination of unions affects labor rights in outsourcing companies, in the that different factors are observed that contribute to the exposed problem, being the poor implementation or regulation of the Outsourcing Law, which is why one of the main and accessory reasons is informality and lack of employment in society, which entails to the use of labor outsourcing in companies. This research is quantitative and mixed in nature, since quantitative and qualitative data is collected, consequently, it seeks to quantify the problem and analyze an appropriate investigation, in search of results for a possible solution to the problem. Regarding the results, a clear inequality is denoted between the workers of the main companies and the outsourcing companies in terms of the recognition of labor rights. This business figure has not only brought with it an increase in jobs, but also an abuse of contracts subject to modality, a decrease in labor rights and a progressive decrease in unions, which is why certain modifications need to be made to the labor outsourcing law.

**Keywords:** Labor Rights, Negotiation Capacity, Collective Agreements, Decrease in Profits, Job Insecurity.

## **I. INTRODUCCIÓN**

El presente trabajo de investigación surge de la necesidad de explicar las diferencias que existen entre los trabajadores que laboran en una empresa tercerizadora a comparación con la principal, siendo esta última en la que obtienen mayores beneficios para los trabajadores, si bien es cierto, la tercerización laboral contribuye a la obtención de mayores puestos de trabajo, también es cierto que, el uso inadecuado e indiscriminado conlleva a una disminución en los derechos laborales, como: remuneración, beneficios sociales, utilidades, derecho de afiliación sindical, entre otros. La importancia de esta investigación radica en analizar las consecuencias que ha traído la tercerización laboral en el sistema jurídico peruano y como se materializa en el respeto por los derechos laborales de los trabajadores, en la que se busca una solución a la problemática, la cual es que la eliminación progresiva de los sindicatos afecta los derechos laborales en las empresas tercerizadoras, es por ello, que en la presente investigación se realiza en un contexto laboral inestable y sujeto a condición por parte del empleador, rematándose desde el siglo XIX, en el afán por parte de las empresas a reducir costos y maximizar ganancias es que aparece la figura de la tercerización, desplazando poco a poco a los sindicatos de las empresas principales a las contratistas o tercerizadoras, posteriormente un antecedente más reciente con el tratado de libre comercio en el Perú, en la cual se estableció a través de la Ley N° 29245, la cual dejaba muchas dudas respecto al tratamiento de dicha figura, luego apareció su reglamento D.S. N° 006-2008-TR, la cual a primeras luces despejaba toda duda, sin embargo, permitía la configuración de una tercerización indiscriminada, convirtiéndose en una simple provisión de personal, y finalmente apareció la modificatoria de la ley de tercerización D.S. N° 001-2022-TR, la cual se encargó de precisar y aclarar los puntos que estaban pendientes, como el caso de las actividades especializadas u obras, las cuales no pueden ser el núcleo del negocio, permitiendo colocar a más trabajadores en la principal que en la contratista para que obtengan sus derechos laborales de manera adecuada, y así se pueda evitar la exclusión de los sindicatos de manera progresiva y sistemática. Todo ello responde a la deficiente implementación e interpretación de la norma, lo que conlleva a la afectación de los derechos laborales de los trabajadores en las empresas que practican la tercerización laboral, favoreciendo en primer lugar a las

grandes empresas, disminuyendo los derechos laborales a los trabajadores, debilitando la institución sindical, incrementando la inestabilidad laboral y precarización laboral que ya de por sí existe en la sociedad, impidiendo conseguir convenios colectivos de manera directa con la empresa principal. Por un lado, existe una modificatoria a la ley de tercerización, por otro es necesario que se implementen ciertas modificaciones en la Ley de tercerización que permitan al trabajador obtener el reconocimiento de sus derechos laborales de manera íntegra, es decir, tener el poder de negociar con la empresa principal a través de pactos colectivos.

## **Realidad problemática**

### **Internacional**

La Ley de la tercerización laboral, está dirigido a la subcontratación como comúnmente también se le conoce en el ámbito internacional, interviniendo la empresa principal y contratista, que en esencia tiene la misma finalidad legal propiamente dicho.

Desde la posición de Pérez. (2020) explica que “la tercerización no es un concepto que describa una realidad definida, es más bien el nombre de un problema” (p. 2). Puesto que, muchas veces en la práctica se emplea de una manera inadecuada, transgrediendo derechos laborales a los colaboradores.

Asimismo, se tiene en cuenta que la tercerización es una problemática que ya viene desde hace varios años atrás, sin embargo, hasta la fecha no existe una solución o medida que intente balancear o nivelar con la finalidad de restituir los derechos laborales de los trabajadores ante sus empleadores. Esta figura jurídica hace su aparición en el capitalismo industrial del siglo XIX, obteniendo el nombre de *tâcheronnat* (subcontratista) en Francia o el *sweating system* (sistema de empleo de mano de obra) en Inglaterra, no son más que una especie de subcontratación cascada, convirtiéndose en un mecanismo de explotación laboral bajo el amparo de la ley (Pérez, 2020, p. 2).

Es decir, esta figura nace en favor del empresariado para reducir costos y maximizar su fuerza de trabajo, suprimiendo poco a poco los sindicatos a las afueras de la empresa principal y derivándolos a las contratistas.

Un aspecto en la que se resalta en Chile es la existencia de una figura similar a la tercerización la cual se le denominaba el “enganchador”, la cual tuvo su periodo en la era del salitre, cuya finalidad era trasladar a los trabajadores del centro o sur del país hacia las compañías mineras del norte, en la que se obtenía una retribución por dicha actividad (Pérez, 2020, p. 3).

Con el paso de los años en el contexto internacional miles de trabajadores emigraron del campo hacia las grandes ciudades industrializadas, con la convicción de obtener mejores trabajos, remuneración y por ende mejor calidad de vida, sobrepoblando de mano de obra combinada con la ausencia de una regulación legislativa especial para con sus derechos laborales, ya que, existía constantes abusos a sus derechos fundamentales (Villavicencio, 2019, p. 2).

En el caso Chileno la figura jurídica de la tercerización laboral se origina con una serie de disposiciones normativas Villavicencio (2019) comenta que:

El principal impulso hacia la tercerización está contenido en el llamado “Plan Laboral” de 1979, conjunto de decretos de ley (en adelante D.L.) que modifican aspectos estructurales de la legislación laboral chilena y que serán reagrupados más tarde en un nuevo Código del trabajo. El Plan Laboral corresponde a los D.L. 2.756 sobre organizaciones sindicales y 2.758 sobre negociación colectiva. En este último aspecto, el D.L. 2.756 modificó la estructura sindical. La antigua división entre sindicatos obreros, profesionales y agrícolas, es reemplazada por un esquema de cuatro sindicatos: de empresa, inter-empresa, de trabajadores independientes y de trabajadores de la construcción. Por otra parte, si en el antiguo modelo la afiliación sindical era obligatoria para los obreros, ésta deviene voluntaria. Sin embargo, el cuórum para formar sindicatos se eleva, al tiempo que libera la posibilidad de constituir más de un sindicato por empresa. Por su parte, el D.L. 2.758 impone un nuevo modelo de negociación colectiva. (p. 9).

En la legislación chilena han existido diversos cambios desde la aparición de la tercerización laboral hasta la actualidad, un aspecto relevante que también se tiene que discutir cuando se habla de tercerización son las organizaciones sindicales y como consecuencia los convenios colectivos, la cual ha venido sufriendo diversos cambios desfavorables para su constitución y permanencia.

En el año 1979 aparecen los llamados grupos de negociación y en consecuencia van perdiendo la exclusividad en cuanto a la negociación colectiva, a la par con el derecho de huelga que está contenido en el proceso de negociación colectiva (Villavicencio, 2019, p. 9).

En Chile se fue optando a la implementación de la tercerización “la gran mayoría de las empresas emplean mecanismos de flexibilidad que precarizan el trabajo, como cadenas de subcontratación desiguales y verticales. Otros resultados apuntan al tipo de subcontratación y de empresa contratista” (Villavicencio, 2019, p. 9). Es decir, existe una especie de espejismo con la generación de trabajo, puesto que, la figura de la tercerización por una parte ha contribuido a tener mayores puestos de trabajo, también es cierto que ha propiciado la desigualdad en los derechos laborales de los colaboradores de la empresa principal y contratista.

La subcontratación fue ganando terreno en la sociedad chilena, sector económico, puesto que, se encuentra inmersa en varios ámbitos de la sociedad, como el caso del sector agroexportador y forestal, dicha figura es constitutiva de los principales sectores productivos de Chile (Villavicencio, 2019, p. 2).

Dentro de ese marco de ideas, el derecho laboral como el derecho en sí, es cambiante, va mutando y se va adaptando a las necesidades y problemáticas de la sociedad, ya que, pueden existir normas que coadyuven al tratamiento de dicha problemática social, la cual pueden disminuir o desaparecer, sin embargo, con el transcurso del tiempo, pueden ir quedando desfasado a medida que estas se vayan presentando, dichas normas van quedando obsoletas, puesto que, aparecen otras realidades que si bien es cierto para una determinada sociedad era correcta o idónea, para la siguiente puede que no le sea adecuada o justa. El derecho no es

estático, perpetuo puesto que, generaría incertidumbre y no sería una ciencia de utilidad al servicio de las necesidades de la sociedad (Villavicencio, 2019, p. 19).

Desde la postura de Almanza. (2018) en el caso Colombiano explica que ante la creciente demanda en la expansión de mercados, que responde a la circulación de la economía producto de las nuevas tendencias empresariales, se ve envuelta en nuevas normativas que van decreciendo los derechos laborales históricamente y constitucionalmente reconocidos para con los trabajadores (p. 2).

Es decir, se han enfocado en buscar mayor cantidad de puestos de trabajo para los trabajadores que en la calidad de estos, descuidando las circunstancias o condiciones en las que se encuentran laborando, lo que genera la omisión en cuanto a los derechos laborales propiamente dichos.

Dentro de ese marco, la variación de los procesos económicos que marcaron la ruta de desarrollo productivo del país en las más recientes décadas del siglo XX, tuvo un punto de ruptura fundamental en la década de los noventa, cuando se presenciaron una serie de cambios estructurales del modelo económico (Almanza, 2018, p. 4).

La figura de la tercerización para llegar a convertirse en la que se conoce actualmente, primero es importante señalar que esta ha pasado por diferentes procesos, generalmente envuelto de cambios significativos en los años noventa, inclinando la balanza para con las empresas en cuanto a la disminución de costos en la contratación de trabajadores.

En la realidad jurídica colombiana en cuanto a la tercerización e intermediación, se evidencia un menoscabo en los derechos laborales de los trabajadores y en las condiciones en las que se encuentran, con la excusa de generar mayor cantidad de empleo (Almanza, 2018, p. 15).

Todo ello, responde a beneficiar a las grandes empresas para minimizar costos de contratación y generar mayores ingresos convertidos en utilidades, con la justificación de que se está otorgando más puestos de trabajo.

Por otro lado, Basuldo y Esponda. (2021) señala que la tercerización laboral en Argentina tiene un punto de inflexión desde mediados de los años setenta, producto

de nuevas corrientes legislativas a nivel internacional y regional en el sector empresarial (p. 1).

Todos esos cambios que se generaron con las nuevas disposiciones normativas no eran más que expresiones de precarización laboral y la flexibilización en la modalidad de contratar, lo que generó la fragmentación de colectivos y disminución en los costos salariales. Teniendo en cuenta que dicha figura se ha ido expandiendo tanto en el sector privado como público.

Con la llegada de la Tercerización se generó la ruptura de la relación dual entre empleador (reconocible) y colaboradores, en la que ahora intervine un tercero, dicha introducción faculta a este a hacerse cargo del proceso productivo de aquella (Basuldo y Esponda, 2021, p. 3).

En ese orden de ideas, Martínez. (2016) explica que en México una de las principales desventajas en el sector contractual son: “las contrataciones efectuadas por medio de outsourcing (subcontratación) que violentan los derechos de los trabajadores, puesto que, atentan contra la estabilidad laboral, ya que, muchas veces se suscriben contratos que imposibilita al trabajador a tener una estabilidad, pudiendo ser contratados mediante contrato de prueba o capacitación inicial, lo que significa que, dicho trabajador podrá ser relegado de su puesto en el momento que así lo considere el empleador (pp. 126-127).

## **Nacional**

En primer lugar, antes que existiera la tercerización en el sistema nacional, ya se encontraba la figura de la intermediación, la cual surgió a partir del año 1978 mediante el Decreto Ley N° 22126 conocida como la prestación de trabajadores, puesto que, la empresa principal o usuaria solicita que los servicios prestados por los trabajadores sean de manera temporal, razón por la cual aparecieron las famosas empresas contratistas o subcontratistas, las que se encargaban de reunir al personal idóneo para la labor requerida por la empresa principal (Castillo, 2021, p. 13).

Con el transcurso del tiempo se origina la tercerización, la cual está enfocada en las grandes empresas acorde a los servicios que van a prestar, en las que se

asumen riesgos ya sean de carácter técnico o material, puesto que, tienen la calidad de responsables de las actividades que desarrollen a partir del momento de la delegación de la actividad principal o proceso productivo (Castillo, 2021, p. 13).

Una clara distinción entre ambas figuras legales, es que por una parte, la Intermediación o Service como también se le conoce será la empleadora y tendrá que rendirle cuentas y a la par está sujeta a la fiscalización por parte de la empresa principal o usuaria, asimismo, realizará actividades sujetos a temporalidad, ocasionales o suplencia, más no principales; mientras que la tercerización u Outsourcing, la figura cambia, puesto que, los trabajadores están bajo la subordinación, dirección y supervisión de la empresa contratista o tercerizadora, realizando labores o servicios específicos especializados de la empresa principal (Castillo, 2021, p. 63).

Respecto a la tercerización laboral en el Perú, esta se ve enfrascado en un entorno político que pretendía levantar la economía desde el punto de vista laboral, con la creación de más puestos de trabajo, y por el afán de lograr ese objetivo o acercarse a este, se da carta libre al tratado de libre comercio, es ese contexto, que se incorpora la Ley N° 29245, D.L. N° 1038 y posteriormente el D.S. N° 006-2008-TR; estas disposiciones normativas intentaban regular la relación empresarial con los trabajadores, por un lado, la empresa principal y la tercerizadora, y la segunda con los trabajadores, ya que, la relación contractual ya no será con la empresa principal, sino con la tercerizadora, la cual, se encargará de pagar la remuneración de los trabajadores y todos los beneficios por ley que les corresponde. A primeras luces parece una relación jurídicamente legítima, sin embargo, se ha utilizado de mala manera dicha disposición normativa puesto que, si se analiza a profundidad dicha normatividad, se están vulnerando derechos laborales, como la eliminación progresiva de los sindicatos, reducción de utilidades, contratos a plazo fijo o sujetos a modalidad, notoriamente desnaturalizados en el transcurso de su ejecución, lo que, genera más precariedad laboral de la que ya tenemos actualmente (García, 2021, p. 59).

Las diferentes disposiciones normativas que se dictaron en aquel entonces se encontraban en un marco legal y contexto social distinto en el que se vive hoy en día, en razón de que la mayoría de trabajadores exigen nuevas medidas para el

reconocimiento de sus derechos laborales de manera igualitaria para con sus colegas de la empresa principal, es decir, la figura jurídica empresarial de la tercerización ha traído consigo el desmedro los derechos laborales de los trabajadores como: disminución de la remuneración, gratificaciones, utilidades, cts, así como también el derecho a la afiliación sindical en la empresa principal a los trabajadores de la tercerizadora establecido en la Declaración Universal de Derechos Humanos Art. 23º inc. 4, Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales Art. 8º, Convenio de la OIT ratificado por el Perú Art. 28º; en pocas palabras, se han ido excluyendo, eliminando a los sindicatos de la empresa principal hacia las contratistas.

Que, si bien es cierto los sindicatos en las empresas tercerizadoras siguen existiendo, éstos poco a poco han ido desapareciendo y no tienen la misma fuerza o poder para poder solicitar el cumplimiento de sus derechos laborales, puesto que, muchos de los trabajadores no cuentan con estabilidad laboral, ya que, están con contratos a plazo fijo o sujetos a modalidad, es por lo que, para constituir un sindicato dentro de la empresa, se requiere por lo menos veinte trabajadores sumado a ello, que solo podrán exigir el reconocimiento de sus derechos laborales a la empresa tercerista mas no la principal, toda vez, que los trabajadores suscribieron contrato con la empresa contratista y no con la principal, es decir, no recibirán la misma cantidad o monto en remuneración, gratificaciones, cts, utilidades, que los que laboran en la empresa principal o usuaria. Lo que resulta injusto para los trabajadores ya que, en la práctica se está ante una relación laboral de manera indirecta.

Actualmente con el nuevo D.S. N° 001-2022-TR, precisa ciertos aspectos por así decirlo, lo que supuestamente también era propuesto por la Ley N° 29245 y el D. Leg N° 1038, sobre qué actividades se pueden tercerizar y cuales no, como en el caso del núcleo del negocio, esta no podrá ser tercerizada, mientras que las actividades especializadas u obras podrán ser objeto de tercerización.

En el transcurso del tiempo se ha evidenciado una mala interpretación de la Ley 29245 y su reglamento D.L. N° 1038, puesto que, el espíritu de la norma como mencionan varios especialistas legales, no se inclinaba a una tercerización indiscriminada, a tal punto que, se había convertido en su gran mayoría en una

provisión de personal, lo cual sería una desnaturalización de contrato, es por ello, que se tuvo que precisar con el D.S. N° 001-2022-TR, sobre las actividades a tercerizar, es decir, si se hubiera empleado según lo descrito en la norma, existieran más trabajadores laborando en la empresa principal y no en la contratista, por consiguiente, no se excluirían los sindicatos de la principal hacia las contratistas (Peña, 2023).

Otro punto que se analiza es la famosa responsabilidad en la remuneración y demás beneficios laborales por parte del empleador hacia con los trabajadores, es muy discutido y cuestionado dicho escenario, puesto que, dicha figura jurídica de la tercerización tácitamente y de manera indirecta se logra desvincular a los trabajadores de la empresa principal, evadiendo los convenios colectivos propiciado por los sindicatos, el pago de utilidades y demás beneficios laborales (García, 2021, p. 56).

Es decir, con esta figura jurídica empresarial de la tercerización laboral, permite que los trabajadores que anteriormente laboraban en una empresa y podían constituir su sindicato, estos ya no formen parte, porque al tercerizar indiscriminadamente todo tipo de actividad empresarial, al menos eso era antes de la aparición del D.S. N° 001-2022-TR, ahora están dentro de la empresa contratista o tercerizadora, por ende, han sido desplazados de la principal y solo tendrán derecho a solicitar el reconocimiento de los beneficios laborales generados por la dicha empresa.

Sin embargo, también menciona que con el nuevo D.S. N° 001-2022, las nuevas medidas pueden afectar trascendentalmente a las empresas a tal punto de irse a la quiebra, por no tener un respaldo económico, funcional y estructural para trasladar a los trabajadores de la empresa tercerizadora a su planilla, ocasionando el desempleo a gran escala de trabajadores, por la interpretación ambigua de la norma (Peña, 2023).

Si bien es cierto que el nuevo decreto supremo ha traído nuevas medidas para con la figura de la tercerización laboral, lo que se ha realizado es la precisión acerca de la Ley de la Tercerización ante su reglamento que más que aclarar, tergiversaba el espíritu de la norma. Por un lado, en la parte del empresariado no le va a favorecer del todo la aplicación de la nueva disposición normativa, sin embargo, eso no quiere

decir que sea una medida injusta e ilegal, el hecho que no sea del agrado de un sector empresarial no quiere decir que sea mala su implementación, ya que, lo que se busca es que exista un punto medio entre empleador y trabajador, que permita equiparar las cosas y puedan crecer conjuntamente.

Lo concreto es que, las empresas no dejarán de existir por las nuevas precisiones enmarcadas por el nuevo decreto supremo, solo tendrán que adecuarse a las disposiciones establecidas; o en todo caso, dejaran de existir solo las empresas que han actuado de mala fe, es decir de manera fraudulenta quedando evidenciado que han sido empresas fachadas; ahora bien, esta situación no significa que las empresas se irán a la quiebra o dejarán de percibir ganancias, estas las seguirán generando con la salvedad que ahora la distribuirán acorde a derecho con sus colaboradores.

La tercerización se le conoce como un contrato del ámbito empresarial con la finalidad de reducir costos y maximizar ganancias, lo que significa que es un tipo de acuerdo empresarial que tiene la finalidad de producir el desarrollo de acciones específicas o algún tipo de obra bajo la premisa de que se asuman los actos que se presten por cuenta propia y riesgos correspondientes, para lo cual se debe asumir la participación con recurso financiero particular, cubriendo elementos de carácter técnico o material, lo que implica la asignación de responsabilidad sobre los efectos referente a sus acciones, así como el hecho del carácter subordinado de los empleados que maneja para tal actividad. (García, 2021, p. 57)

Es decir, en dicho contrato se ve reflejado el favorecimiento de las grandes empresas para incrementar sus ganancias a costa de la reducción de los derechos laborales de los colaboradores en las empresas contratistas, porque es la segunda que debe responder por su remuneración y demás beneficios laborales más no la principal.

La tercerización claramente está enfocada en beneficio de un sector en el ámbito laboral, en relación a lo mencionado se sostiene que, la prestación de servicios entre empresas lo cual se puede identificar en ocasiones como medidas o estrategias de tipo económicas que se proyectan con el fin de apoyar o liberar de cargas a la empresa principal, como es el caso de las obligaciones de tipo laboral

que se desvinculan con la totalidad de los trabajadores, lo cual se repara trasladando esta responsabilidad a una nueva empresa (García, 2021, p. 57).

La liberación de las cargas económicas de carácter laboral por parte de la empresa principal que solicita el contrato de tercerización con una empresa contratista, se ve más a menudo en la sociedad nacional, y un aspecto fundamental que se puede analizar es la traslación de responsabilidades económicas hacia la contratista, quedando así exonerada de toda obligación laboral con los trabajadores.

En la legislación nacional acerca de la tercerización se tiene entendido acorde al reglamento de la mencionada norma, conforme al numeral segundo que estipula que: "(...) el ámbito de la Ley comprende a las empresas principales cuyos trabajadores estén sujetos al régimen laboral de la actividad privada, que tercerizan su actividad principal siempre que se produzca con desplazamiento continuo de los trabajadores de las empresas tercerizadoras a los centros de trabajo o de operaciones de aquellas" (García, 2021, p. 61).

Que, dicha normatividad antes de ser modificada, deja una carta abierta o un pase libre para tercerizar el total de la actividades de la empresa principal, como bien menciona el reglamento de dicha norma, ya sea actividad principal o demás actividades que contribuyan a la realización de esta, ya sean de carácter total o permanente, lo cual origina una desvinculación, exclusión, de dichas actividades pactadas en el contrato con la empresa contratista, ya que, en teoría la principal o bien no se da a vasto o no es especialista en dicha labor o proceso productivo para realizarlo de manera idónea (García, 2021, p. 61-62).

Asimismo, Guevara. (2019) explica que en la actualidad las empresas tienen como objetivo alcanzar la eficiencia empresarial, ya sea en la prestación de un servicio o la fabricación de productos en búsqueda de generar el mínimo esfuerzo y la mínima inversión, en cuanto a costos fijos, de gestión y personal de trabajo, con la finalidad de incrementar su patrimonio, sus activos, utilidades (p. 20).

Si bien es cierto, toda empresa se constituye y organiza, para generar ganancias con sus fundadores, y a la vez fomentar el empleo a varios trabajadores, lo cual es fundamental en una sociedad y en la economía para seguir creciendo, incentivando e incrementado la inversión privada, en el marco del libre mercado; pero también

es cierto que, existen todavía algunas desigualdades, brechas, entre trabajador y empleador que poco a poco se tienen que ir equiparando, más aún con la tercerización y la eliminación progresiva de los sindicatos, lo cual es fundamental para los derechos laborales de los trabajadores, toda vez que, la afiliación sindical es un derecho que poseen todos los trabajadores, teniendo en consideración que es un derecho generador de otros derechos.

En ese sentido, Benavides. (2021) menciona que una desventaja de la subcontratación laboral es la clara división que se presenta en dicha figura jurídica, una clara distinción entre el personal propio de la empresa principal y la externa, lo que trae como consecuencia posiblemente una discriminación laboral, en cuanto a las condiciones laborales de los trabajadores temporales a los estables (p. 21).

La tercerización deja marcada la distinción entre los trabajadores de la principal y la contratista y eso se ve reflejado en la adquisición de sus derechos laborales que constitucionalmente le reconocen a los trabajadores que realizan las mismas funciones y perciben la misma remuneración y demás beneficios laborales.

Todo ello responde a una alta tasa de desempleo e informalidad laboral que prevalece en el Perú, ha ocasionado que, se utilice de mala manera la tercerización debilitando el poder de los sindicatos, en la que se aceptan empleos no tan favorables o en desventaja respecto a los derechos laborales (Coba, 2020).

Del mismo modo, Quiroz. (2021) establece que la finalidad esencial que se evidencia en la tercerización es de pagar una menor remuneración al trabajador, personal, colaborador reduciendo el número de miembros de sindicatos, omitiendo el pago de utilidades (p. 13).

La utilización de la tercerización en el ámbito empresarial ha traído muchos cambios, para bien y para mal, bien por el empleador y mal por el trabajador, realizando un análisis más ventajas tiene el empleador que el trabajador, son más puntos positivos que negativos por el lado empresarial, mientras que por el otro lado, existe un desmedro en sus derechos laborales, con la eliminación progresiva de los sindicatos ya que, dicha figura permite obtener el reconocimiento los demás derechos laborales para con los trabajadores.

## Local

A nivel local las empresas que tienden a un mayor flujo de producción, son las que usualmente están haciendo uso de la figura de la tercerización, esto ha originado que se creen empresas especializadas para la realización de este tipo de servicios como son las llamadas empresas contratistas o tercerizadoras no solo a nivel nacional sino también local (Castillo, 2021, p. 16).

El apogeo de dicha figura jurídica empresarial no solo se ha expandido en la capital del país, sino también al interior y nivel local, lo cual ha originado la extensión y creación de empresas tercerizadoras o contratistas para la realización de actividades concernientes a su finalidad.

La práctica de la tercerización que se manifiesta en el ámbito local cada vez es más frecuente. En ese sentido, Castillo. (2021) sostuvo que, en la región Lambayeque existen empresas tercerizadoras que frente a esta pandemia ocasionada por el Covid - 19, han podido tercerizar con respecto al oxígeno, para poder abastecer de manera permanente la red de camas, pues estas empresas contratan con los hospitales para poder delimitar lo que requieren y bajo qué aspectos lo solicitan. (p. 16)

Es decir, la tercerización sigue permanentemente vigente y utilizado en la gran mayoría de los ámbitos de la sociedad, como es en el caso de la salud producto del Covid – 19, debiéndose actuar de manera rápida y eficaz para dar abasto la creciente demanda producto de la coyuntura. Sin embargo, el uso abusivo o, mejor dicho, su mala práctica genera un perjuicio hacia los trabajadores en cuanto a sus derechos laborales.

A inicios del presente año, la Municipalidad Provincial de Chiclayo (MPCH) planteaba aplicar la tercerización a través de una licitación pública para el servicio de limpieza pública, en la que representaría un monto de S/.600.000 al mes, es por lo que, el sindicato de trabajadores mostró su desacuerdo, ya que, mencionan que quieren utilizar dicha figura para justificar una gestión ineficiente respecto del servicio de la limpieza pública (Vega, 2021).

Asimismo, referente a la problemática que suscita en la MPCH respecto a la recolección de residuos sólidos ha caído alrededor de un 50%, sin embargo, esto no es culpa del personal de limpieza pública, sino la ausencia de maquinaria y buena gestión en el área de limpieza pública, explica que, si se subsana ese aspecto, no sería imprescindible la utilización de la tercerización (Vega, 2021).

Que, debido a las constantes quejas que se han venido presentado en los gobiernos regionales, se ha promulgado la Ley N° 31254 por el Poder Ejecutivo, la cual autoriza la prohibición a los municipios la aplicación de la tercerización y cualquier forma de intermediación laboral referente al servicio de limpieza pública.

Ahora bien, respecto a entidades del sector privado existen varias empresas en Chiclayo que emplean la tercerización, en este caso Konecta y Cencosud (Metro) las cuales tienen en su personal a trabajadores bajo esa modalidad, en algunos casos se encuentran inmersos en un contrato a plazo fijo o sujeto a modalidad sin ser necesaria su empleabilidad, lo que origina más precarización laboral de la que ya existe.

Los trabajadores que se encuentran inmersos en una tercerización laboral, obtienen menos beneficios laborales, aun cuando se tratan de derechos irrenunciables, como la estabilidad laboral, remuneración equitativa, condiciones de trabajo adecuado, descanso, seguro de salud, cts, los aportes para una jubilación entre otros que pertenecen a una relación laboral de manera directa (Coba, 2020).

Es decir, el análisis de los derechos laborales de los trabajadores es más profundo y va más allá de ser mencionados, sino que, también se ve involucrado la eliminación progresiva de los sindicatos que se han venido realizando producto de la mala implementación de la norma, toda vez que, los sindicatos cumplen un rol fundamental en la relación laboral empresarial, ya que, está en disputa el derecho de afiliación sindical, siendo un generador y reconocimiento de derechos que se pueden obtener a través de la negociación colectiva.

Asimismo, Coba. (2020) estipula que en la actualidad es preocupante el tratamiento que se le da a la tercerización laboral, puesto que, resulta escaso e insuficiente el

tratamiento que se le ha dado para luchar contra las relaciones laborales aparentes, sino por el contrario genera más incertidumbre jurídica (p. 10).

La tercerización trajo consigo un incremento considerable de puestos de trabajo en el país, pero también una inquietud acerca de los derechos laborales de los trabajadores que se encuentran inmersos en dicha figura, puesto que, progresivamente se han ido desplazando de la principal a los trabajadores hacia empresas contratistas.

La subcontratación cumple un rol muy importante en las empresas contratistas, con respecto a la actividad minera, ello se ve reflejado en el número de trabajadores que se encuentran en sus planillas, así por ejemplo alrededor del cincuenta y ocho por ciento son trabajadores que están inmersos en una empresa contratista o contrata (Pérez. 2021, pág. 23).

En el ámbito de la minería es la que se terceriza más en el país, existiendo más de la mitad de los trabajadores laborando en una contratista, es más, estas pueden subcontratar a más trabajadores, siendo una especie de efecto cascada, perjudicando los derechos laborales de los trabajadores, ya que, cada vez se alejan de la empresa principal.

Dentro de ese marco la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo en su art. 5° estipula cuatro tipos de organización sindical, sin embargo, no se ajusta a la realidad problemática que se origina con la tercerización, más aún, teniendo en cuenta el art. 2° del Convenio 87 de la Organización Internacional de Trabajo, la cual indica que los trabajadores tienen derecho a formar las organizaciones sindicales que crean adecuado. Es por lo que, se dictan normas sin tener en cuenta los convenios de la OIT, obteniendo como consecuencia a la figura de la libertad sindical como un derecho ineficaz, lo que deviene en una crisis institucional de la sindicalización (Panaque. 2020, p. 76).

### **Trabajos Previos**

En el presente informe de investigación se ha considerado diferentes investigaciones de carácter internacional, nacional y local.

## **Internacional**

En el caso español se señala a dicha figura con la denominación de outsourcing (tercerización), nombre adquirido con el pasar de los años producto de la modernización y globalización de mercados, el cual consiste en la realización de prestación de servicios de manera externa de una empresa principal o usuaria, en la que esta cede a un tercero o empresa contratante especializada, para que ejecute el proceso productivo de la actividad principal, en pocas palabras, no es más que la externalización o descentralización del trabajo fuera de las instalaciones de la empresa principal efectuándolas de manera eficiente (Mata, 2017, p. 46).

Teniendo en cuenta que el término o denominación de outsourcing se desprende las locuciones anglosajonas out y source, lo que significa traducido al castellano “fuera” y fuente”. Es decir, las actividades que se realicen serán fuera del establecimiento de la empresa usuaria, y se realizarán en una contratista, caso aparte lo que sucede en la realidad nacional, puesto que, la norma establece una diferenciación marcada respecto a las actividades que se realizan dentro o fuera de la principal (Mata, 2017, p. 47).

El outsourcing se puede equiparar a un contrato distinto, por un lado, no es un contrato de arrendamiento de servicios ni mucho menos uno de ejecución de obra como tal, es un tipo de contrato complejo que tiene sus peculiaridades, y a la vez una mixtura de ambos (Mata, 2017, p. 90-91).

El contrato de outsourcing como bien se le conoce en el ámbito jurídico español, es un contrato que, por un lado, facilita, incrementa y perfecciona las labores o actividades realizadas en la empresa matriz, cediéndolas a una empresa especialista que cuenta con recurso humano, tecnológico y económico para desempeñar la labor encomendada por la empresa usuaria. Claro está, esta figura jurídica cae como anillo al dedo a las grandes empresas del mundo.

Existen ventajas que se otorgan con este medio de contratación, por lo general, a la empresa principal y contratista, desde el enfoque económico, ya que, permite generar un notable incremento en su productividad y ser mucho más competitivos en el mercado (Mata, 2017, p. 68).

Esto pues, permite que el cliente como comúnmente se le conoce en España, a la empresa usuaria o principal, puede maximizar sus ganancias y obtener mejores resultados en sus productos o la realización del servicio con personal humano capacitado y especializado para tal.

Asimismo, Mata. (2017) menciona que, si bien es cierto, por un lado, existen ventajas para la empresa usuaria, también se presentan desventajas, afectando directamente al personal humano, trabajadores de la empresa contratista no podrán afiliarse sindicalmente con la empresa principal o usuaria (p, 208).

Es importante señalar, que no solo se puede ver afectado el tema del sindicato, sino también la percepción de los derechos laborales en su conjunto, correspondientes a la remuneración y el otorgamiento de las correspondientes utilidades que por ley les corresponde, siendo en la muchos casos, sumas irrisorias y no acorde a los montos de las empresas principales, dejando en evidencia una desigualdad a todas luces.

Mata. (2017) menciona que, es fundamental que exista una razón técnica que pueda justificar la externalización o mejor dicho el outsourcing, puesto que, la empresa tercerizadora deberá ser autónoma, diferenciarse el trabajo realizado por los trabajadores de la empresa principal y el de la contratista. Esta última deberá tener una actividad propia, patrimonio, instrumentos productivos, estar constituida como una empresa estable. Respetando los derechos y obligaciones, riesgos y responsabilidades que le corresponden por su condición de tal (p, 479).

Respecto de México, la tercerización u outsourcing como también se le conoce, este se originó en un contexto social y económico complicado, puesto que, su actualidad requería una flexibilización en las relaciones laborales (Portillo, 2021, p. 7).

Es decir, esta figura jurídica nace o mejor dicho su concepción viene de muchos años atrás, en la que pasan varios contextos y situaciones trascendentales que orillan a la empleabilidad de dicha figura jurídica.

Sánchez (como se citó en Portillo, 2021) plantea que se han adoptado a través de esta transformación tal vez la más relevante ha sido la que denomina como figura triangular entre el trabajador y el empleador. Es decir, cuando se menciona este

tipo de contratación, ya no se menciona a las partes intervinientes o sujetos de la relación jurídica contractual solo a dos, sino a tres, en el que intervienen la empresa principal, contratista y trabajador. Se ha ido extinguiendo la figura bilateral. Sin embargo, en la práctica se ven todo lo contrario, ya que, los trabajadores están expuestos a la discriminación en cuanto a sus remuneraciones y beneficios laborales, en estos últimos hay casos que ni perciben, debido al alto fraude contractual que se origina con supuestas empresas contratadas (p. 18).

Lo que mencionan los citados autores líneas arriba, es muy interesante y trascendental para la legislación nacional, puesto que, su análisis va más allá de un contrato entre empresas, toda vez, que en la actualidad los sujetos intervinientes solo tiene la calidad de tal cuando se firma el contrato de manera directa, es decir, empleador y trabajador, supeditado a la “subordinación” por parte de esta, uno de los elementos indispensables para la constitución e identificación de una relación laboral.

Portillo. (2021) menciona que, en México si bien es cierto, en teoría se invoca la OIT cuando se habla de derechos del trabajador, puesto que se tiene al trabajo como un principio sin embargo, la realidad es que, se ha dejado de lado la calidad del empleo, con bajos salarios, sin prestaciones de seguridad social, lo que ha llevado la subcontratación tanto legal como ilegal, con la excusa de generar más empleo, avalado con el sistema jurídico mexicano, disminuyendo la calidad del trabajo y dejando de lado los derechos del trabajador (p. 159-160).

Portillo. (2021) menciona que, en cuanto a la subcontratación, se ha comentado que gran parte de la violación de los derechos por su práctica ilegal se han generado por una displicencia del gobierno, tanto en su regulación, como en su sanción, al dejar gran parte de la responsabilidad sobre la regularidad de los subcontratistas, a la facultad de los contratantes, y al no existir un registro de empresas subcontratistas que otorgue certeza a los trabajadores sobre la legalidad de la relación laboral en la que se encuentran (p. 161).

Referente al caso chileno, se entiende por subcontratación a la situación en la que una empresa contrata a otra, llamada contratista, ya sea mediante un contrato civil o comercial para que realice actividades en cuenta propia y riesgo acompañado de

sus trabajadores, para la realización de un bien o servicio, en la que esta última puede contratar a otra empresa denominada subcontratista, para efectuar la labor encomendada (Parada y Guzmán, 2015, p. 55).

Aquí se aprecia claramente marcada la figura jurídica de la subcontratación laboral en la que se pueden visualizar a las personas o sujetos intervinientes en la relación laboral, como bien se ha señalado en el caso de México existe una relación triangular, claro está desde el punto de vista teórico.

Asimismo, Parada y Guzmán. (2015) preceptúa que, a primeras luces con la figura de la subcontratación se puede encontrar una relación triangular de trabajo, aunque también es posible que sean un cuarteto, o mejor dicho aparezca un cuarto sujeto en la relación laboral, cuando la empresa principal contrata a una empresa contratista para que este realice las actividades principales o principal de la usuaria, sin embargo, la segunda a su vez, subcontrata con otra para la ejecución de obras o servicios encargados (p. 59).

Es decir, teóricamente se tiene una relación de cuatro sujetos en la relación jurídico contractual, sin embargo, en la práctica o normativamente no se da, y es que al análisis de esa figura, en otra realidad se puede contrastar, existiendo una evidente problemática en cuanto a la regulación adecuada de dicha figura jurídica, puesto que, está enfocada en primer lugar para las grandes empresas y no hacia los trabajadores, siendo los segundos pieza fundamental para el funcionamiento de las empresas y la circulación de la economía dentro de las mismas, es por lo que, se debe tutelar de manera enérgica los derechos laborales reconocidos constitucionalmente.

Parada y Guzmán. (2015) menciona que, es importante considerar que resultaría fundamental asignar a la empresa principal como sujeto participativo de las prácticas antisindicales, las que limitan su participación como tal o incidencia directa en su comisión ya sea a través de un reforma legal, o se aplique una nueva interpretación del artículo 291° del Código de Trabajo, en donde la empresa principal podrá ser incluido como sujeto infractor de la libertad sindical, junto a ello, extender y reconocer el alcance de los derechos fundamentales de carácter colectivo a las relaciones de trabajo triangulares. Basándose en los principios del

Derecho del Trabajo y los Convenios de la OIT que inspiran la legislación nacional, evitando la existencia de lo que se ha evidenciado como un ámbito de impunidad basado principalmente en argumentos de texto y netamente formales respecto a la vulneración de derechos tan relevantes como los que se han estudiado (pp. 170-171).

Texcotitla. (2016) concluye que, el outsourcing atenta contra esa estabilidad en el empleo y la dignidad humana, toda vez que la relación de trabajo no depende totalmente del desempeño del trabajador o de la obra o del tiempo determinado por el cual se encuentre pactada, sino por el contrato pactado entre la empresa beneficiaria y el subcontratista, lo que causa, en el momento de la ruptura del mismo un agravio en el o los trabajadores. Asimismo, la contratante deja de tener responsabilidad sobre el trabajador a pesar que él labora en favor de la empresa y esta se beneficia de su trabajo, e incluso optimiza el desarrollo de la empresa. Es destacar que, por cuanto hace a la vulneración de la dignidad humana del trabajador, encontramos que se ve afectada, por cuanto hace a la antigüedad, ya que no se ve reconocida por la empresa que se beneficia con sus servicios, aun y a pesar de la importancia que las actividades del trabajador tienen sobre la contratante (p. 123).

Texcotitla. (2016) concluye que, la participación del trabajador en las utilidades es un derecho que el gremio obrero ha ganado a lo largo de los años a base de luchas en contra de la oposición del sector empresarial. Constituye, básicamente el pago proporcional a cada trabajador de una porción de la riqueza generada por la empresa. En el régimen del outsourcing, se considera que esta prestación se ve afectada, toda vez que, el trabajador no puede esperar mayor participación en las utilidades de una empresa que en muchos de los casos no cuenta con maquinaria propia, por lo que la ganancia de esa empresa consiste únicamente en el desempeño de las actividades de los trabajadores (p. 124).

## **Nacional**

La figura de la tercerización en el país, se da a conocer en el marco de una necesidad de inyección laboral, asimismo, es necesario conceptualizar a la empresa y como es que se originaron las nuevas nociones de la relación laboral,

existen dos sujetos, por un lado, la empresa la cual depende de la colaboración de los trabajadores, la fuerza humana para cumplir sus objetivos, mientras que en la otra esquina, están los trabajadores, los cuales buscan satisfacer sus necesidades básicas, por ende, prestan sus servicios a la empresa, a cambio de una retribución, es decir se forman vínculos de derechos y obligaciones entre las partes, siendo una relación directa, en la que una depende de la otra, ambos se necesitan para subsistir (Rebaza, 2017, p. 2).

La tercerización tiene una historia peculiar en el país, debido a que anteriormente se utilizaba más la intermediación como mecanismo empresarial para optimizar ganancias y modalidad de nuevos empleos, sin embargo, con el pasar de los años se promulgó en el año 2008 la Ley N° 29245, Ley de la Tercerización, la cual flexibilizó y amplió un abanico de posibilidades para las empresas en cuanto a su poder y autonomía en la delegación de su actividad principal.

Ahora bien, el trabajo, ha tenido diversos cambios producto de la globalización y los nuevos avances empresariales, lo que permitió la inserción en nuevas figuras que regulen su organización y descentralización de su fase productiva que desarrollan las empresas, es decir, lo referente a la obtención de bienes o la prestación de servicios (Rebaza, 2017, p. 4).

Estos avances, han permitido que se puedan descentralizar o externalizar actividades principales de las empresas, para así poder tener una mejor calidad y eficiencia, siendo así más competitivas en el mercado, obteniendo un nuevo concepto o idea en la ejecución de actividades fuera de la empresa principal o usuaria.

Asimismo, Rebaza. (2017) menciona que, la tercerización se da tanto en el ámbito interno como externo de la empresa principal, puesto que, dependiendo del servicio brindado, la empresa contratista o tercerizadora realizará las actividades principales o ciclo productivo con o sin desplazamiento de la empresa (pp. 24-25).

La tercerización en la legislación nacional es una figura jurídica empresarial muy utilizada en esta última década, su uso se ha incrementado exponencialmente en todo el país, lo cual ha generado no solo ganancias económicas para las empresas

principales, sino que, se ha ocasionado reducciones, desmedros económicos para los trabajadores, lo que conlleva a la vulneración de sus derechos laborales.

Dentro del marco normativo nacional se pueden advertir dos elementos que son determinantes para saber si una empresa está inmersa en la tercerización: temporal y locativo. Es decir, la externalización de manera continua en el desarrollo de su actividad como bien señala el art. 2° de la Ley N° 29245 (Rebaza, 2017, p. 5).

Es importante señalar que la tercerización es una figura compleja, y más en la legislación en la que se tiene que diferenciar de manera correcta que empresas y actividades son terceristas o producto de un proceso productivo necesario para el ejercicio de la labor principal de la empresa usuaria.

De igual manera, Rebaza. (2017) menciona que, existe un debate muy importante respecto a cuáles son las actividades principales de la empresa principal o usuaria, lo cual deberá realizarse con personal, herramientas y recursos propias de la empresa contratista, claro está con el desplazamiento respectivo, esas actividades principales o proceso productivo deben ser, aquella que, sin la realización de éstas, se afecta el normal u ordinario funcionamiento de la misma (p. 31).

Un aspecto fundamental para tener en cuenta, puesto que, a partir de allí radica la esencia o razón de ser de la tercerización laboral o subcontratación como bien se le conoce en la legislación nacional, y todo lo que ella conlleva para el producto final de la función encomendada.

Por otro lado, Salazar. (2017) la tercerización es una especie de contrato simulado, ya que, no se tiene claro cuál es la diferenciación entre un contrato temporal y uno a plazo indeterminado, si se toma en consideración en la tercerización existe una excepción a la regla, puesto que una de sus diferencias resaltantes son los beneficios sociales que percibe el trabajador (p. 60).

Es decir, el citado autor menciona que, si no se reconoce la relación laboral entre los trabajadores de la empresa contratista con la principal, debido a la realización de una actividad principal o nuclear de esta, se estarían omitiendo sus derechos laborales.

La postura del citado autor en su proyecto de investigación, defiende un enfoque netamente protector hacia el trabajador y sus beneficios sociales, encaminando la vinculación laboral directa con la empresa usuaria, si bien es cierto la normatividad nacional puede considerar a la tercerización como una figura excepcional, como toda regla tiene su excepción, sin embargo, eso no quiere decir que se tenga que dejar una invitación abierta a la vulneración de los derechos laborales reconocidos no solo constitucionalmente, sino también a instancia internacional.

Asimismo, el citado autor concluye que, un reglamento no puede contradecir lo establecido en una norma de rango superior, en este caso una Ley, pues el principio de jerarquía deviene del principio de supremacía constitucional, el cual se basa en el respeto de los derechos fundamentales; asimismo, la Supremacía Constitucional es entendida como una característica especial y esencial de la Constitución rígida de un Estado.

Finalmente prevé que, coexiste un vacío en la legislación respecto a la tercerización de actividades nucleares de las empresas, es por lo que, es necesario modificar la Ley de Tercerización y su reglamento, concerniente a la Tercerización de los servicios empresariales (Salazar, 2017, pp. 83-86).

Se tiene que, la figura de la tercerización por sí misma, no es más que una simulación de contrato entre empresa principal y trabajadores de la empresa contratista, saltándose ese vínculo laboral, por efectuar actividad nuclear o principal de la empresa (Salazar, 2017, p. 58).

Del mismo modo, Quiroz. (2021) la tercerización ha generado un estado laboral precario en cuanto a los derechos laborales de los trabajadores, existiendo discriminación, desigualdad entre los de la principal y las contratistas, obteniendo estos últimos menos ingresos, realizando las mismas labores que uno de la empresa usuaria. Otro aspecto a resaltar es que los trabajadores no cuentan con estabilidad laboral, producto por el abuso en algunos casos de los contratos sujetos a modalidad, es por lo que, no pueden formar sindicatos que puedan cuestionar o realizar su reclamo respectivo sobre sus derechos laborales, lo que en gran medida beneficia directamente a los empleadores de dichas grandes empresas (p. 37).

Lo que significa que los empresarios no se tienen que preocupar por el pago de los beneficios sociales, tener a trabajadores en planillas, la constitución de sindicatos que vayan a propiciar los convenios colectivos, ya que, como no han firmado contrato directo con ellos, sino con las empresas contratistas, no están obligados legalmente a dicha responsabilidad de manera completa, así los trabajadores realicen su actividad nuclear de la usuaria, normativamente solo son responsables solidarios pero no en base a lo que pueden percibir acorde a las utilidades y envergadura de la empresa principal, sino de la contratista, en pocas palabras, le conviene a los empleadores tercerizar sus actividades principales a costa del desmedro económico de los trabajadores.

La figura jurídica empresarial de la tercerización, trajo consigo más puestos de trabajo en masa, así como también a trabajadores sin estabilidad laboral, puesto que, al estar contratados sin tener la estabilidad laboral, no podrán constituir o conformar un sindicato, en consecuencia, el empleador no recibe ningún tipo de exigencia laboral, lo que genera mayores ingresos y ganancias para el empleador.

Quiroz. (2021) señala que la tercerización incide en gran medida en la precarización laboral con la aplicación de la Ley N° 29245, Ley que regula los servicios de tercerización y su reglamento, debido que al establecer que las empresas tercerizadoras pueden subcontratar, permite que se presente casos de tercerización de la tercerización. Así mismo los expertos consultados sostienen que si bien es cierto ha generado una mayor demanda laboral, mediante la promoción de empleo, también perjudica a los trabajadores quienes vulnerados sus derechos laborales.

Asimismo, el citado autor concluye que, la Tercerización mediante la Ley N° 29245 y su reglamento afecta dimensionalmente los beneficios sociales de los trabajadores asimismo todo sobre la libertad sindical, en la práctica se restringen derechos como la sindicalización, la negociación colectiva y huelga, todo ello respaldado también por el D.S. N° 010-2003-TR, ya que no admite los sindicatos de grupo empresarial como una clase de organización sindical (pp. 42-43).

Guevara. (2019) se concluye que la tercerización afecta significativamente en los derechos laborales del trabajador de la empresa Protemax S.R.L – Surco, año 2018 como resultado de la contratación de hipótesis (P. 56).

Santisteban. (2019) se concluye que, del estudio comparativo de la ley de tercerización y su reglamento respecto de la actividad principal, se determina que existe una contradicción evidente de parte del reglamento sobre la esencia de la tercerización, evidenciándose cuando en el artículo 1° que corresponde a las definiciones describe la forma en que se constituirá esta modalidad, indicando que se encargará parte de la actividad principal, sin señalar un límite que permita controlar la posibilidad de una simulación que perjudique los derechos de los trabajadores que ejercen labores principales y terminan siendo desvinculados de la empresa desobligando al empleador de las responsabilidades laborales (p. 83).

## **Local**

Para Del Rosario (2019) los trabajadores que se encuentran bajo el régimen de la tercerización laboral, tienden a tener contratos sujetos a modalidad, en la que muchas veces, tienen condiciones diferentes o mejor dicho desiguales a comparación con la empresa principal (p. 9).

Como se explica lo mencionado por el autor, esa situación genera una precarización en los contratos laborales con los trabajadores, lo que genera disminución en las planillas debilitando poco a poco a los sindicatos en las empresas principales quitándole esa fuerza colectiva y capacidad negocial.

Del Rosario (2019) menciona que no existe una adecuada regulación del contrato de tercerización de servicios, debido a que en los resultados se obtiene que la mayoría de los informantes manifiesta que no existe una adecuada regulación respecto al contrato de tercerización de servicios. Asimismo, se puede observar que la mayoría de los informantes están de acuerdo con la modificación del reglamento de la ley de tercerización de servicios, prohibiendo la tercerización del core business (pp. 75-76).

Se puede entender que la mayoría de los informantes se la investigación que se realizó, están de acuerdo con la modificación del reglamento de la ley de

tercerización de servicios, prohibiendo la tercerización del núcleo del negocio (Del Rosario, 2019, pp. 75-76).

La descentralización productiva ha impactado de manera negativa a los derechos colectivos, existe injerencia del estado para la constitución de sindicatos, ya que, la tercerización o subcontratación no respeta el derecho a la conformación sindicatos, dejándolos al margen del vínculo laboral. Es por lo que, existe una incapacidad de las normas laborales en cuanto a la tutela de los derechos colectivos de los trabajadores en todo entorno (Panaque, 2020, p. 11).

En conclusión, el favorecimiento para las grandes empresas es más que evidente, obteniendo mayores ganancias con el reparto de utilidades entre directivos y menores costos en la inclusión a planillas y omisión de sindicatos. Es por lo que, debe haber una mejor regulación de dicha figura jurídica empresarial, para también pueda beneficiar a los trabajadores, por un lado, las empresas con la obtención de resultados de calidad, rápidos y eficientes con mano de obra de los trabajadores, siendo más competitivos en el mercado, mientras que estos últimos, mayor estabilidad laboral, con respecto a sus contratos y mejores beneficios laborales en cuanto a utilidades.

Un aspecto muy importante que se señala, es que, si bien es cierto, las organizaciones sindicales de las empresas principales puede afiliar a trabajadores de las empresas tercerizadoras o contratistas, en la que se presentan dos pliegos únicos de reclamos, por una parte el de la principal y la otra de la contratista, como en el caso de SITENTEL que presentó un pliego de peticiones a Telefónica del Perú SAA, sin embargo, en dicha modalidad, no se está dando la autonomía de la libertad sindical en el Perú con los trabajadores en la empresa tercerizadora, ya que, siempre estarán supeditadas a lo que disponga o decida en cuanto a su pliego de reclamos, la empresa con la que suscribió su vínculo laboral directa (Panaque, 2020, p. 97).

Es muy complicado que la empresa principal en el Perú pueda negociar con los trabajadores de una empresa tercerizadora, sin embargo, no es imposible si se logra adecuar o regular la aplicación de dicha figura jurídica empresarial, siendo

más equilibrada para ambas partes, puesto que, una necesita y depende de la otra para su crecimiento.

Respecto a la realidad sindical en el departamento de Lambayeque, las organizaciones sindicales han ido frenándose y poco o nada pueden hacer respecto a la obtención de reclamos sobre derechos laborales, todo ello, debido a la falta de tutela de esta institución jurídica. Es decir, de los 4 tipos de sindicatos que se puede constituir según el art. 5° de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, en su gran mayoría solo se pueden formar sindicatos por rama de actividad o gremio (Panaque, 2020, p. 103).

Es fundamental la protección del derecho de la libertad sindical en el país, teniendo en cuenta que este se encuentra olvidado, omitido, bajo la sombra de la descentralización o externalización laboral, lo que debería cambiar para mejorar las condiciones de los trabajadores ya que, es un derecho constitucionalmente reconocido, lo cual no solo debe encontrarse impreso en la ley, sino ejecutarse y hacerse valer en la práctica.

Panaque. (2020) el desarrollo a nivel internacional y nacional del derecho a la libertad sindical ha presupuesto la existencia de un marco legislativo que brinde la protección y garantías necesarias para su uso, sin embargo observamos que en la formación de las clases de sindicatos en la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo no se viene aplicando plenamente el convenio internacional número 87 del Organismo Internacional de Trabajo, toda vez que limita formar organizaciones sindicales más allá de los señalados en la citada ley, algunos de los trabajadores que sufren esta limitación son los que pertenecen a la tercerización de servicios los cuales no tienen la posibilidad de formar una organización sindical diferente a la que la ley señala, teniendo en cuenta que al tener un desplazamiento continuo de los trabajadores de las empresas tercerizadoras a la empresa principal o la temporalidad de sus puestos es difícil que puedan formar un sindicato de empresa o de alguna otra clases de organización sindical establecidos en la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (p. 111).

Asimismo, señala que: Producto de la investigación se ha comprobado que durante el lapso comprendido desde el mes de enero del 2014 hasta el mes de Junio del

2018, no se ha evidenciado que se hayan constituido sindicatos que tengan como miembros a los trabajadores de una empresa tercerizadora o contratista, es por lo que, la LRCT limita a este conglomerado de trabajadores respecto a su pleno derecho de ejercer su libertad sindical y organización (p. 112).

Chira. (2017) estipula que, para una correcta protección jurídica de los trabajadores y sus derechos, se deben tener en cuenta el cumplimiento del principio protector que predomina en el derecho laboral, dejando de lado la tercerización laboral, o en su defecto reajustar la norma para que se evite utilizar de mala manera dicha figura jurídica empresarial y así combatir la simulación o fraude (pp. 103-104).

La tercerización ha conllevado un abuso con respecto de los derechos laborales de los trabajadores: sindicatos, beneficios laborales como la repartición de utilidades. Lo cual genera un perjuicio hacia la parte colaboradora del proceso productivo de la empresa principal.

El Reglamento de la Ley de Inspección del Trabajo D.S. N°019-2006-TR norma que tutela y fiscaliza la correcta aplicación de los derechos laborales, sin embargo, no regula la libertad sindical que poseen los trabajadores en las empresas tercerizadoras que emplean la figura de la tercerización, ya que, tanto las empresas usuarias como contratistas pueden vulnerar las disposiciones de la Ley de Tercerización y su Reglamento, por consiguiente, se dificulta cualquier tipo de sanción ante las empresas que en base a la aplicación de la tercerización frenan, limitan, encasillan la libertad sindical, como el derecho a los trabajadores ser parte de uno, la negociación y huelga (Chira, 2017, pp. 86-87).

Es importante que se incentive la iniciativa de una mejora respecto a las normas laborales que su razón de ser es la de proteger los derechos laborales reconocidos tanto por instancias internacionales como nacionales, las cuales se traducen en la mejora en su entorno laboral respetando los derechos que le corresponden por ley.

Chira. (2017) termina mencionando que, se afecta la libertad sindical debido a que restringe en gran medida el ejercicio de derechos como la sindicación, negociación colectiva y huelga; pero esta afectación al derecho fundamental no solo la permite la legislación que regula la tercerización, sino además la misma Ley De Relaciones

Colectivas Decreto Supremo N°010-2003-TR, al no admitir a los sindicatos de grupo empresarial como una clase más de organización sindical (p. 109).

Aspecto importante que se analiza, es la modificación la que podría solucionar el aspecto de la constitución de sindicatos que tengan el poder de negociar o acordar convenios colectivos con la principal, dando un paso importante y ganando así el reconocimiento de los beneficios laborales directamente con la empresa matriz o principal.

Pérez. (2021) concluye que, la fragmentación que ocasiona la tercerización como un modo de contratación laboral entre los servidores de las empresas principales y las tercerizadoras ha traído consigo la disminución de derechos laborales en los trabajadores de éstas, no tienen estabilidad laboral en el empleo, su contratación se da con modalidades temporales, lo que influye de manera negativa en la fundación de sindicatos y si acaso existiese algún gremio sindical su capacidad negociadora se circunscribe con la subcontratista y nunca con la principal, además que los dirigentes sindicales están expuestos a represión de sus patronos y rotaciones constantes (p. 146).

Pérez. (2021) culmina mencionando que, las modalidades de tercerización, no deben impedir el efectivo goce y ejercicio de la libertad sindical ni el normal funcionamiento de los sindicatos, toda vez que, debido al uso muchas veces fraudulento de dichas formas de colaboración empresarial por parte de los empleadores, se limita y cercena la afiliación de los trabajadores a un gremio o se impide su funcionamiento, a través de prácticas negativas de desplazamiento y dispersión masivo del personal, lo cual no les permite agruparse normalmente y tener las facilidades para formar sindicatos (p. 146).

Coba. (2020) la subcontratación, es una forma de contratar mano de obra, introducida mediante la flexibilización laboral, como respuesta a la competencia del mercado y a los adelantos tecnológicos; hoy en día es vista como una estrategia empresarial para disminuir el costo de la mano de obra, su uso significa las violaciones de los derechos laborales, aprovechando las altas tasas de desempleo e informalidad (p. 63).

Del mismo modo el autor concluye que, la subcontratación laboral se ha expandido a nivel nacional, atendiendo a las presiones caracterizadas por la competitividad y los cambios en la organización del trabajo y la tecnología; así como el Perú en San Miguel - Cajamarca ha generado empleo, aunque precarizando las relaciones laborales por las constantes violaciones de los derechos que les corresponde a partir del contrato laboral.

Los derechos que se vulneran a través de la subcontratación, son derechos protegidos en la constitución, así como la estabilidad laboral, una remuneración equitativa, condiciones de trabajo adecuado, descanso, seguros de salud, compensación por tiempo de servicio, aportes para una jubilación, entre otros que demanda una relación laboral directa (Coba, 2020, p. 63).

## **Análisis de la Legislación Comparada y Nacional**

### **Internacional**

Referente a la Constitución Política de la República de Chile hace mención en su artículo 16° sobre la libertad de contratación y la independencia en la elección del trabajo con una remuneración acorde a derecho. La protección constitucional que posee en base a la libertad contractual, es decir, el libre contenido de un contrato que puedan acordar las partes, siempre que no vulnere la ley, y la licencia que tienen los trabajadores para optar por un trabajo (Constitución Política de la República de Chile, 2010, p. 17).

En la legislación chilena existe una protección constitucional respecto a la autonomía contractual, en este caso, referente a la tercerización o subcontratación, y la libre elección del trabajo, por parte de los trabajadores de trabajar en una empresa contratista o tercerizadora.

Asimismo, el art. 19° del mismo cuerpo normativo antes mencionado hace referencia al derecho de sindicalización en los casos que expresamente señala la ley, la afiliación sindical es voluntaria (Constitución Política de la República de Chile, 2010, pp. 18-19).

Del mismo modo, se denota que tiene un arraigo constitucional el derecho de afiliación sindical, lo cual es importante resaltar que goza de tutela dicho derecho,

con la finalidad de reconocer y hacer valer los derechos de los trabajadores y evitar que se les vulneren o transgredan los mismos.

La negociación colectiva es una figura que tiene protección constitucional, es un derecho que poseen los trabajadores con la empresa donde laboran, asimismo, estipula que existen ciertos límites en los cuales no se pueden negociar, hay modalidades y procedimientos en la negociación colectiva (Constitución Política de la República de Chile, 2010, p. 18).

Que, la negociación colectiva es la consecuencia de la sindicalización, es por lo que, en la tercerización laboral, solo se puede afiliarse al sindicato de las empresas tercerizadoras o contratistas, más no con la principal o matriz, lo cual no permite negociar beneficios laborales, reduciéndose a la disminución de los derechos laborales como el caso de utilidades.

El régimen de la subcontratación conforme prevé el artículo 183-A de la Ley N° 20.123 estipula que el contrato de trabajo entre un trabajador con su empleador, siendo esta la relación directa del vínculo laboral, en la que estos deberán cumplir con las labores encomendadas de la empresa principal, bienes o servicios, por su cuenta y riesgo con los trabajadores bajo su mando para un tercero, no estarán afectos a las obras o servicios que se realicen de manera discontinua o esporádica (Ley N° 20.123, pp. 1-2).

En dicha disposición normativa se conceptualiza a la figura jurídica de la tercerización o subcontratación, la relación laboral de manera directa e inmediata que tiene el trabajador con su empleador, y la forma como esta debe realizar el trabajo acordado con la empresa principal.

## **Nacional**

Referente al ámbito nacional, el artículo 23° en su tercer párrafo de la Constitución preceptúa que, las relaciones laborales que se ejecuten no pueden ser objeto de limitación respecto al ejercicio de los derechos constitucionales reconocidos, ni mucho menos mermar la dignidad de los trabajadores (Constitución Política del Perú, 2017, p. 13).

Es decir, la constitución tutela los derechos laborales y las relaciones que se presentan entre trabajador y empleador, poniendo en contexto respecto a la tercerización y los contratos que se ejecutan con la empresa principal o usuaria, y todo lo que en el fondo implica, concerniente a la afiliación de sindicatos y el reconocimiento y otorgamiento de beneficios sociales acorde a derecho.

Asimismo, en los artículos 28° y 29° del mismo cuerpo normativo que fue citado líneas arriba, establece que, por un lado, también se reconoce y tutela los derechos de sindicalización, negociación colectiva y huelga resumido en la libertad sindical, y por el otro, el derecho de los trabajadores a intervenir en las utilidades de la empresa; no se ha previsto la repercusión de los escenarios de los trabajadores en las empresas contratistas (Constitución Política del Perú, 2017, p. 14).

Se debe tomar en cuenta el contexto puesto que, es muy común en la actualidad, por ende, es necesario que a nivel constitucional se pueda prever esa figura que pueda ayudar a los trabajadores a conseguir su derecho que está reconocido constitucionalmente, sin embargo, aún se requiere algunas mejoras para tener un mayor alcance de protección hacia los derechos de los trabajadores.

El art. 2° del D.S. N° 010-2003-TR establece: “El Estado reconoce a los trabajadores el derecho a la sindicación, sin autorización previa, para el estudio, desarrollo, protección y defensa de sus derechos e intereses y el mejoramiento social, económico y moral de sus miembros” (p. 2). Es decir, el derecho a la afiliación sindical es voluntaria, y se constituye con la finalidad de proteger, resguardar, derechos laborales, para una mejora en su estándar de vida laboral, siendo en su gran mayoría de carácter pecuniario.

Referente al art. 5° del D.S. N° 010-2003-TR estipula cuatro tipos de sindicatos que se pueden constituir en la legislación peruana como son: De empresa, De actividad, De gremio, De oficios, los cuales se encargan de regir en las diversas relaciones laborales (D.S. N° 010-2003-TR, 2003, p. 2).

Se menciona la importancia de esos cuatro tipos de sindicatos que se pueden configurar en la legislación nacional, sin embargo, no se ha tenido previsto la concepción de los sindicatos de grupos empresariales, para una mejor interpretación a favor del trabajador, puesto que, se requiere que se pueda negociar

con la principal los trabajadores de las empresas tercerizadoras, para así poder obtener una mejorar en sus derechos laborales constitucionalmente reconocidos.

Que, se analiza la legislación especial sobre la tercerización, en la cual se puede apreciar en los artículos 2° y 7° de la Ley que regula los servicios de tercerización, primero, sobre la definición de esta figura jurídica empresarial, en la que menciona que los trabajadores deben estar bajo su exclusiva subordinación de la empresa contratista, es decir, por analogía se puede inferir que es una relación directa y mediata en cuanto a las responsabilidades y obligaciones de empleador-trabajador, en la que está deberá cubrir su remuneración, y segundo, hace mención a que no se restringen los derechos laborales y colectivos que allí nazcan, a primera vista teóricamente se puede pensar que es una alternativa factible para el sector laboral, sin embargo, en la realización de un profundo análisis se puede dilucidar que si bien es cierto, existe responsabilidad solidaria de la empresa principal en caso de incumplimiento de la contratista, pero, es en base a lo que genere la empresa tercerizadora, es decir, los beneficios laborales como utilidades; los trabajadores no podrán afiliarse al sindicato de la empresa, ni mucho menos negociar o reclamar ante la principal, entonces, en ese contexto, existe una desigualdad entre los trabajadores de la empresa principal con los de la tercerizadora, puesto que, aun realizando las mismas labores en las mismas condiciones no tiene los mismos beneficios laborales que aquellos (Ley N° 29245, 2008, p. 1).

Es necesario que se realicen ciertos ajustes en la legislación nacional para una mejora en la búsqueda de la justicia en los derechos laborales de los trabajadores, teniendo en cuenta que estas prácticas han debilitado de manera progresiva los sindicatos en el Perú, llegando a tal punto que con el pasar de los años ha venido perdiendo fuerza las negociaciones colectivas.

Asimismo, se menciona que, el 23 de febrero del 2022 se publica el D.S. N° 001-2022-TR, sin embargo, fue a partir del 22 de agosto del año 2022 en la cual recién se aplica el mencionado Decreto Supremo, que hace precisiones al reglamento de la Ley N° 29245 Ley de tercerización, el D.S. N° 006-2008-TR y el D.L. N° 1038 que regula los servicios de la tercerización, en los artículos 1°, 2°, 5°, 8° y 9°. Se explica de manera detallada los aspectos relevantes del núcleo del negocio, los cuales podrán ser materia de tercerización. Por consiguiente, se entiende como el núcleo

del negocio, a una parte de la actividad principal de la empresa con ciertas peculiaridades, sin embargo, no corresponde a las actividades que son especializadas u obras que pudieran ser objeto de la tercerización con desplazamiento.

En la identificación del núcleo del negocio de una empresa, se deben identificar algunos elementos que dispuso la norma como:

1. El objeto social de la empresa.
2. Lo que la identifica a la empresa frente a sus clientes finales.
3. El elemento diferenciador de la empresa, dentro del mercado en el que desarrolla sus actividades.
4. La actividad de la empresa que genera un valor añadido para sus clientes.
5. La actividad de la empresa que suele reportarle mayores ingresos.

Por ejemplo, un negocio que fabrica mesas de madera, no puede tercerizar la fabricación de mesa de madera.

En el primer artículo de la modificatoria se menciona que el núcleo del negocio forma parte de la actividad principal, con ciertas peculiaridades, retirando a las actividades especializadas u obras que tengan la finalidad de tercerización con desplazamiento. Mientras que en el anterior D.S. Nº 006-2008-TR, exponía a la actividad principal corresponde cuando se encarga o delega, una o más partes de dicha actividad, a una o más empresas, ya sean obras o servicios que estén vinculados a esta.

Es decir, con la nueva disposición normativa, ya no se podrá tercerizar las actividades propias del núcleo del negocio, pero si las especializadas u obras que permitan contribuir al desarrollo productivo de la empresa, ya sean con o sin desplazamiento.

Respecto al segundo artículo, hace referencia al ámbito de aplicación de la tercerización en la actividad privada que, se basan en actividades especializadas u obras que estén vinculadas con la actividad principal de la empresa, siempre y cuando sea con desplazamiento continuo de los trabajadores, es decir, la tercerización sin desplazamiento continuo, provisiones de bienes y servicios sin

mediar la tercerización, están fuera del ámbito de la ley. Mientras que, en la anterior disposición normativa, contempla referente a la tercerización de servicios en el sector público estará sujeto a las disposiciones de contrataciones y adquisiciones del Estado y normas especiales que conciernen a dicha materia.

Referente al artículo quinto, se menciona sobre la desnaturalización de la tercerización laboral, se expone una serie de supuestos en los cuales se puede producir dicha desnaturalización, en líneas generales, se agregan dos supuestos que no estaban contemplados en la ley anterior, cuando la empresa tercerizadora no tenga por objeto el desarrollo de actividades principales de la empresa principal, de acuerdo al artículo 1º del presente reglamento; cuando se produce el desplazamiento de los trabajadores de la empresa tercerizadora se fomenta con la finalidad de realizar actividades íntimamente relacionadas al núcleo del negocio.

En esa misma línea, en el artículo octavo, se agrega un párrafo en cual menciona que, se deberá precisar la unidad productiva o el ámbito de la empresa principal, en el cual desarrollará sus funciones el trabajador desplazado, teniendo en cuenta el objeto del contrato para el cual fue contratado.

Por último, referente al artículo noveno, en el segundo párrafo se agrega un aspecto importante, en caso de la desnaturalización que se pudiera producir en la ejecución de la tercerización laboral, y es que se reconoce la relación laboral de la empresa principal con los trabajadores que, desde el momento en que se produce la misma, es decir, que la empresa principal es el empleador de los trabajadores desplazados conforme a los supuestos previstos en el artículo 5º de su reglamento.

## **Análisis Jurisprudencial**

### **Internacional**

En el análisis jurisprudencial del Tribunal Supremo Sala de lo Social Pleno, Sentencia N° 1137/2020 sobre el recurso de casación referente a la unificación de doctrina en contra de una Sentencia con fecha 17 de octubre de 2017 emitida por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla – La Mancha, en el recurso de suplicación N° 85/2017, interpuesto contra la Sentencia de fecha 13 de

mayo de 2016, emitida por el Juzgado de lo Social N° 2-bis de los de Ciudad de los Reyes autos N° 742/2015 (pp. 1-2).

En dicha sentencia se dilucida que, en primer lugar, que el trabajador con fecha 01 de marzo del año 2000 suscribió un contrato de obra o servicio determinado con Babcock Montajes S.A con la categoría profesional de oficial de primera, inmerso en el grupo IX del Convenio Colectivo de la siderometalurgia de la Ciudad Real, por consiguiente, el Juzgado de lo Social N° 2-bis de los de Ciudad de los Reyes no reconoció que la relación laboral fuera de carácter indefinido, comprendió que la extinción del contrato respondía a la culminación del mismo, sin embargo, se reconoció el derecho a que se le otorgue una indemnización establecida en el Convenio Colectivo.

Esta sentencia determinó aspectos importantes respecto a los contratos de obra o servicio determinado, que allá son la excepción a la regla, sin embargo, existe un abuso en la empleabilidad de estos contratos, es por lo que, los magistrados creen conveniente que se emplee cuando dicha actividad laboral se subcontrata. En pocas palabras se justifica esta contratación cuando se le delega su actividad ordinaria a una empresa contratista, está plenamente justificado su contratación temporal.

En dicha sentencia se resuelve desestimar el recurso de casación para la unificación de la doctrina, formulado por la empresa Babcock Montajes S.A. Asimismo, señala que si bien es cierto las empresas pueden externalizar sus actividades, sin embargo, eso no es óbice para que las empresas principales justifiquen los abusos en la empleabilidad de dichos contratos devaluando y precarizando las condiciones laborales de los trabajadores. Es por lo que, en ese orden de ideas, por una parte, se ha protegido a los trabajadores de las empresas principales en cuanto a una posible desnaturalización de contrato, y se ha trasladado esta problemática a las empresas contratistas.

## **Nacional**

En el análisis de la Sentencia del Tribunal Constitucional en el Expediente N° 0013-2014-PI/TC, de fecha 10 de setiembre de 2019, en la que propició el Colegio de Abogados del Callao con una demanda de inconstitucionalidad contra los artículos

3, 7, 9 y la Primera Disposición complementaria Final de la Ley N° 29245 adicional en contra del artículo 1° del Decreto Legislativo N° 1038 (p. 3).

Se alegaba que dicha normativa vulnera la dignidad laboral, principio de igualdad de oportunidades, protección frente al despido arbitrario, de conformidad a los artículos 23°, 26°, 27° y 28° de la Constitución Política del Estado. Es por lo que, se puede apreciar los fundamentos por los cuales se sustentó para rechazar la demanda de inconstitucionalidad: No se vulnera la dignidad laboral, ni el principio de igualdad de oportunidades en pocas palabras discriminación. Porque la empresa tercerizadora tiene como objetivo solo la realización de una etapa del proceso productivo de la empresa principal o usuaria, en la que este asumirá por cuenta propia la actividad encomendada, como también la “subordinación” la ejerce la empresa tercerizadora ante los trabajadores, siendo ésta la que garantizará los derechos laborales de los colaboradores.

Otro aspecto que se analiza es el criterio que expone el tribunal en cuanto a la “organización empresarial”, donde el vínculo laboral se genera entre la empresa tercerizadora y los trabajadores de manera directa, en la que se debe tutelar que no se vulnere un derecho laboral.

En conclusión, es evidente que esta norma requiere unos ajustes para una correcta protección a los trabajadores, puesto que, no es innegable que existe una desigualdad entre los trabajadores de la empresa principal o usuaria con los de la tercerizadora o contratista, y ello se ve reflejado en los beneficios laborales, como la percepción de utilidades, así también la afiliación de sindicatos a la principal, para así poder negociar esas cuestiones fundamentales en cuanto a los derechos laborales de los colaboradores. Asimismo, se debe pronunciar acerca del cuarteto: empresa principal, empresa tercerizadora que subcontrata, empresa subcontratada y el trabajador de la empresa subcontratada. Lo cual muchas veces, se convierten en empresas fachadas para evadir la responsabilidad de reconocer los beneficios laborales a los trabajadores, utilizando a la tercerización como excusa para la exclusión de dichas obligaciones.

### **Formulación del problema**

El origen de la formulación del problema surgió en la siguiente pregunta:

¿De qué manera la eliminación progresiva de los sindicatos afecta los derechos laborales en las empresas tercerizadoras en Chiclayo 2021?

### **Justificación e Importancia del Estudio**

El trabajo de investigación se justifica en la figura jurídica empresarial de la Tercerización Laboral o conocido como la subcontratación o contrato entre grandes empresas, su estudio es importante y radica en la realidad actual de la sociedad nacional, en la que diferentes trabajadores de las empresas tercerizadoras o contratistas se les vulneran derechos laborales como la libertad sindical, la disminución o desmedro de beneficios laborales, lo que conlleva a una menor percepción de utilidades hacia los trabajadores de la empresa contratista, producto del abuso de las relaciones laborales sujetos a modalidad, lo que genera una incertidumbre en la estabilidad laboral nacional; generando consecuencias alarmantes como la eliminación progresiva de los sindicatos y derechos laborales en las empresas tercerizadoras.

Es por lo que, la presente investigación consiste en conocer las implicancias que tiene la figura jurídica de la tercerización laboral y el desmedro de los beneficios laborales de los trabajadores de las empresas tercerizadoras, contratistas en el Perú; asimismo, es importante que se tenga en cuenta las consecuencias jurídicas que genera el empleo de la tercerización sin una adecuada regulación normativa que permita a los trabajadores que se encuentran en esa condición laboral, puedan estar inmersos en el sindicato de la empresa principal y le sean reconocidos los mismos beneficios laborales que a un trabajador de la empresa principal.

### **Hipótesis**

La eliminación progresiva de los sindicatos afecta significativamente a los derechos laborales de los trabajadores, debido a la distorsionada interpretación de la Ley de Tercerización en favor de las grandes empresas y la alicaída institución de los sindicatos en el ordenamiento jurídico.

### **Objetivos**

- Determinar si la eliminación progresiva de los sindicatos afecta los derechos los derechos laborales en las empresas tercerizadoras en Chiclayo 2021.

## **Objetivos específicos**

- Analizar la eliminación progresiva de los sindicatos y los beneficios laborales en las empresas tercerizadas en Chiclayo.
- Explicar la vulneración de derechos laborales producto de la eliminación progresiva de los sindicatos y beneficios laborales.
- Proponer la incorporación de un artículo en la Ley N°29245, que permita a los trabajadores de las empresas tercerizadoras afiliarse al sindicato de la empresa principal para obtener los mismos beneficios laborales.

## **Teorías Relacionadas al Tema**

### **Internacional**

El derecho de afiliación sindical, es un derecho por el cual los trabajadores tienen la libertad de afiliarse y constituir organizaciones sindicales, asimismo, desafiliarse de ellas, crear normas internas, sin intervención de terceros, con la finalidad de la defensa y promoción de los derechos laborales haciendo uso de los derechos sindicales como la negociación colectiva y el derecho de huelga (Parada y Guzmán, 2015, pp. 18-19).

Es decir, la afiliación sindical cobra un rol primordial en el entorno de la relación laboral de los trabajadores con las empresas tercerizadoras, ya que, por medio de estas, se puede buscar el reconocimiento de los derechos laborales lo que se materializa o traduce en mejoras económicas.

Asimismo, la Constitución de Chile reconoce el derecho a la sindicalización, libertad de afiliarse y desafiliarse a los sindicatos, del mismo modo, el Estado chileno está adscrito a convenios internacionales como la OIT, en el que dicho organismo tutela una serie de derechos laborales, entre estos el derecho de afiliación sindical, señalando también el deber de los Estados a su efectivo reconocimiento y cumplimiento, fijando todas las garantías necesarias para su protección (Parada y Guzmán, 2015, pp. 14-15).

Se señala la importancia de la protección constitucional e internacional que se tiene del derecho de sindicalización, lo cual es primordial y necesario para las relaciones laborales entre los trabajadores y su empleador, asimismo, debe existir una promoción activa del Estado referente la tutela de los derechos laborales entre estos el derecho de afiliación sindical, con la finalidad de defender los intereses de los trabajadores que conforman dicha organización.

Desde la Posición de Villavicencio. (2019) referente a la resistencia de los sindicatos “Ante la realidad anteriormente analizada se ha instaurado en la última década en América Latina el concepto de autorreforma sindical, aunque más desde las organizaciones de trabajadores que de la academia” (p. 15). Este proceso o corriente respecto a la autorreforma nace como respuesta al nuevo procedimiento de organización del capital.

Este proceso busca fortalecer los sindicatos en cuanto a la representación y poder de estos, ante la nueva realidad que engloba la tercerización laboral, para la mejora de condiciones de trabajo y beneficios laborales, en base a los Convenios 87 y 98 de la OIT, ante las tendencias empresariales de la precarización laboral.

Todo ello responde a la globalización producto con la incursión de las nuevas tecnologías y los nuevos negocios; lo que se pretende es cambiar el tradicional modelo organizacional de sindicalización ante la dependencia del factor negocial a escala trasnacional.

Los modelos sindicales, son fundamentales para toda relación laboral, por ello, es importante reformarlos, toda vez, que estos se guían de los sindicatos de empresa expresados en la normativa, y agregar la figura de sindicatos de grupo de empresas. Esta figura es necesaria para mejorar el sistema de los sindicatos ya que, en la actualidad están supeditadas, limitadas, secuestradas bajo la ley, vulnerando derechos laborales (Villavicencio, 2019, p. 16).

En el caso español referente a la negociación colectiva que se traduce a la capacidad de negociación que el transcurso de los años ha venido disminuyéndose a pesar de los intentos fallidos por parte del legislador, haciéndose presente en las condiciones laborales, siendo la negociación colectiva a pesar de todo la mejor alternativa para poder afrontar este tipo de situaciones laborales como en el caso

del teletrabajo, para evitar la desventaja para con los trabajadores que prestan servicios a distancia (Mata, 2017, p. 214).

Es decir, la tercerización laboral con el pasar de los años se ha venido desarrollando la existencia de una disminución en la capacidad de negociación por parte de los trabajadores, lo que significa que los sindicatos están debilitándose a medida que se contratan por dicha modalidad, toda vez, que estos son desplazados a las afueras de la empresa principal.

En el caso chileno se desprende dos factores muy importantes respecto a la libertad sindical: orgánica y funcional, la primera, se enfoca en la libertad de constitución y afiliación, mientras que la segunda, se avoca a toda actividad sindical como tal, en lo que se desprende la negociación colectiva y el derecho a la realización de huelga (Parada y Guzmán, 2015, p. 18).

La negociación colectiva es un aspecto fundamental en todo sindicato, es la razón de ser del mismo, este se materializa en la capacidad de negociación que tienen estos para con sus empleadores, para así poder luchar por mejoras laborales en beneficio de todos los trabajadores. Es decir, si estos se ven disminuidos o desplazados afuera de la empresa, lógicamente, afectarían a los derechos laborales que de allí se generarían, toda vez, que los sindicatos son medios por los cuales a los trabajadores se les puede reconocer o generar derechos laborales, traducidos en condiciones más provechosas para el trabajador.

Dicho derecho no puede calificarse únicamente en un aspecto individual en cuanto a su aplicación, como lo son la libertad de constitución y afiliación, también se debe tener en consideración la protección y promoción de su aspecto colectivo que propiamente es su esencia, dispuesto a la mejora funcional de la libertad sindical, que son la negociación colectiva y la huelga, constituyéndose una percepción triangular del derecho sindical laboral (Parada y Guzmán, 2015, p. 13).

La negociación colectiva y el derecho de huelga es la esencia o razón de ser de los sindicatos, que engloba el derecho de afiliación sindical, ya que, por medio de esta se hacen valer de manera representativa los derechos que poseen los trabajadores miembros de los sindicatos.

Existen dos premisas sobre la tercerización, la primera se basa en la descripción de la realidad laboral en la sociedad, mientras que la segunda, prevé que se concibió y desarrolló en el seno del sector privado (Ramírez, 2017, p. 17).

Es decir, la primera concepción refiere a la descripción de una realidad problemática que se presenta en la sociedad, mientras que el segundo hace referencia a un concepto que tiene como concepción el ámbito privado, el lado empresarial transnacional.

La tercerización o subcontratación son términos que se manejan como sinónimos cuando se refiere a la relación entre dos o más empresas, en la que una de ellas, delega una determinada actividad a otra y asume los riesgos que eso genera. Sin embargo, es mucho más complejo como parece, ya que, la subcontratación al menos como refiere dicho párrafo anterior, hace referencia a una modalidad de la tercerización, mas no a su plenitud acorde a la Ley Federal de Trabajo y la reforma que se efectuó en el año 2012 (Colotuzzo, 2017, p. 26).

La tercerización en México o subcontratación, se diferencia en que la empresa principal o usuaria solicite la provisión de la mano de obra de personal especializado para determinada labor o servicio, aclarando que dichos trabajadores se encuentran bajo la subordinación laboral con la empresa tercerizadora o subcontratista, mas no con la principal (Ojeda, 2021, p. 19).

Es decir, es importante tener en cuenta que, la configuración de la subcontratación varia o se desnaturaliza cuando la subordinación ejerce la empresa principal o matriz ante los trabajadores de la contratista, pues, es esta última es quién tiene la obligación como patrón de ejercer su poder de mando ante los colaboradores.

## **Nacional**

Salazar. (2017) menciona que, la figura jurídica de la tercerización de servicios acompañado de los contratos sujetos a modalidad, no pueden ser empleadas con la intencionalidad de menoscabar o limitar la libertad sindical que poseen los trabajadores, traducido a la negociación colectiva, como es el caso de especular en la actividad de organización sindical, sustitución de trabajadores en huelga tutelados en el dominio sindical (p. 35).

Es decir, la tercerización laboral no puede ser motivo por el cual su empleabilidad justifique la vulneración y reducción de los derechos laborales de los trabajadores de las empresas tercerizadoras, pues para ello, se tiene a los sindicatos con la facultad otorgada constitucionalmente reconocida para poder reclamar sus derechos laborales con su empleador.

El abuso en el empleo de los contratos modales que se traduce en simulación y fraude en su práctica en las empresas tercerizadoras, corresponde a una degeneración de la libertad sindical y la pérdida de la responsabilidad solidaria, restringe y limita en gran medida la libertad sindical y demás derechos como sindicalización, negociación colectiva y la huelga, tal vulneración prácticamente está permitida por la Ley de Tercerización y la Ley de Relaciones Colectivas Decreto Supremo N° 010-2003-TR, como por ejemplo al no contemplar los sindicatos de grupo empresarial (Quiroz, 2021, p. 40).

El uso indiscriminado que se otorga los contratos sujetos a modalidad en la tercerización laboral ha permitido que poco a poco se vayan suprimiendo los sindicatos en las empresas tercerizadoras, así también como en la principal, puesto que, estos no cumplen con los requisitos para constituir los sindicatos o no cuentan con la estabilidad laboral, y así se va mermando esta figura jurídica que es muy importante para las relaciones laborales que cada vez tiene menor presencia.

La capacidad de negociación se ve disminuida con la figura jurídica de la tercerización laboral, por medio de la carta libre que tienen para poder utilizar de manera indiscriminada los contratos modales, lo cual, limita a los trabajadores en la obtención de la plenitud de sus derechos laborales, en la obtención en la calidad de mejoras laborales, sin embargo, esta problemática radica en la legislación especial, obteniendo como resultado la precariedad laboral.

La principal característica sobre la figura de la tercerización, es la delegación por parte de la empresa matriz de una o más partes de las actividades productivas o principales, a la empresa contratista o tercerizadora (Guzman, 2019, p. 3).

En ese orden de ideas se infiere que la norma permite que se encarguen la ejecución de uno o varias actividades que estén íntimamente relacionadas a la actividad principal o como se le conoce core business (núcleo del negocio),

asimismo, se puede delegar a una o más empresas tercerizadoras. Es decir, existe una carta abierta para la subcontratación, siendo esta una especie de escalera en la que los trabajadores se encuentran en una situación cada vez más abajo en la escala del vínculo laboral con un empleador directo, reduciendo los beneficios laborales, como también la libertad sindical en cuestión.

Los sindicatos o la sindicalización se ven perjudicados “en lo relacionado a las relaciones colectivas de trabajo, la tercerización dificulta seriamente la sindicalización, y el derecho a negociar colectivamente se dispersa el conjunto de proletarios, imposibilitando su unificación para efectos de reivindicación de sus derechos laborales” (Puntriano, 2019, p. 5). Es decir, esta figura conlleva a que se separen, dividan, el conglomerado de trabajadores entre las empresas, tanto principal o usuaria, y la tercerizadora o contratista, como se les llama muchas veces, pero lo esencial es que producto de ello, se están violentando los derechos laborales, como el de la libertad sindical, de poder pactar convenios colectivos con la principal para efectos de una mejora en la calidad laboral y demás beneficios que le correspondan.

La negociación colectiva en caso se pueda originar, está seria con la principal, y al final de cuentas esta se vería beneficiada de manera indirecta, toda vez, que los sindicatos han ido siendo debilitados producto de la tercerización laboral, dejando al olvido las negociaciones colectivas en favor de los colaborados a la hora de reclamar sus derechos laborales, es casi nula la posibilidad de llevar a cabo mecanismos de presión sindical mediante la huelga, si a penas existe un sindicato en una empresa, que probablemente sea minoritario, cuyo negociación no tenga mayor repercusión y sería manejado por la parte fuerte, que es la empresa subcontratista, siendo poco probable que exista una motivación enérgica para luchar por las pretensiones sindicales a través de la huelga (Puntriano, 2019, p. 5).

Es por lo que, en la realidad se ve reflejada la eliminación progresiva de los sindicatos en las empresas tercerizadoras, puesto que, éstos no tienen los mecanismos o vías adecuadas para poder negociar sus derechos laborales que constitucionalmente le corresponden ante la empresa principal para excluir la desigualdad que existe entre los trabajadores de la principal con la tercerizadora.

La subcontratación de bienes y servicios, se encuentra regulada en la Ley N° 29245, y se caracteriza por ser una modalidad excepcional de contratación laboral, en la cual interviene no solo el capital humano, sino que un servicio global y total, incluyendo materiales, servicios, actividades físicas, o cualquier medio necesario para cumplir a raja tabla lo pactado (Benavides, 2021, p. 18).

El citado autor menciona que la figura jurídica empresarial llamada tercerización conforme prevé la Ley de Tercerización consiste en la combinación de recurso humano, material y económico, con la finalidad de operar hacia un mismo fin, la cual está estipulada en la realización del proceso productivo, actividad, actividades de la empresa principal, cliente, usuaria, ya sea en cuanto a bienes o servicios.

Asimismo, Benavides (2021) referente a las desventajas que tiene la tercerización laboral es la discriminación del personal de la empresa principal, cliente o usuaria con la tercerizadora, contratista, en la que muchas veces termina en una desigualdad laboral, decayendo la condición laboral, referente a los contratos temporales e indeterminados, abusando de la excepción a la regla (p. 5).

Otro elemento diferenciador o de desigualdad que existe entre los trabajadores de la empresa principal a la tercerizadora, es la percepción de utilidades, en la que se les excluye del núcleo productor de la misma, que es la empresa matriz (Benavides, 2021, p. 9).

La alicaída y apagada afiliación sindical, como secuela de la actividad sindical en sí, como en el caso de la celebración de convenios de la empresa usuaria aplicando solamente a ellas, aislando a los trabajadores de o el sindicato minoritario de dicho convenio de la principal, ya que, estos se encuentran dirigidos bajo las disposiciones de la empresa contratista (Benavides, 2021, p. 5).

Todo ello responde a la exclusión de los sindicatos de una empresa y otra, lo cual a mediano plazo genera un perjuicio en los derechos laborales de los colaboradores aminorando en la percepción de beneficios laborales como la percepción de utilidades y demás.

Asimismo, como menciona Quiroz. (2021) expone que, existe una relación en la tercerización laboral con la precarización laboral puesto que, incurre con esta, en compañía de la Ley de Tercerización y su respectivo reglamento, ya que, dicha ley

contempla la posibilidad de que las empresas tercerizadoras puedan subcontratar, lo que se convierte en la tercerización de la tercerización (p. 6).

Lo cual dificulta reconocer al trabajador conocer cuál es su verdadero empleador, puesto que, pareciera que dicha figura pretende simular una relación laboral como empresas fachadas, para esconder la calidad de empleador como tal; con la finalidad de reducir los costos y maximizar las ganancias y mano de obra.

La tercerización laboral si bien es cierto ha generado mayor empleabilidad, del mismo modo perjudica, menoscaba a los trabajadores a quienes se les vulnera los derechos laborales, asimismo existe la ley y reglamento imprecisiones respecto a los requisitos para la consideración de una tercerización válida o legal, por consiguiente, producto de ello, se produce la desnaturalización de la tercerización laboral y como resultado o consecuencia la precarización laboral (Quiroz, 2021, p. 6).

La precarización laboral es una problemática que existe en el país producto de la informalidad laboral, como el abuso abusivo de los contratos modales, la desnaturalización de la tercerización, lo cual dificulta la obtención de un pleno reconocimiento de los derechos laborales de los trabajadores en las empresas tercerizadoras.

## **II. MATERIALES Y MÉTODO**

### **Tipo y Diseño de Investigación**

Según SIS International Research (2021), la investigación es cuantitativa cuando permite organizar y estudiar los datos obtenidos de las diferentes fuentes, con la ayuda de instrumentos necesarios para su realización de la investigación, como el caso de la informática, estadística y matemática, para el logro de resultados, es decir, se busca cuantificar el problema materia de estudio y analizar que tan desarrollado se encuentra, en la búsqueda de desenlaces predecibles para una población mayor, en la investigación de una viable solución del problema.

**Tipo:** La investigación se ha elaborado de tipo mixta, ya que, según el autor Hernández y Mendoza (2018), en su libro de Metodología de la Investigación, explica lo siguiente, el método mixto o denominado híbrido se refiere a que, esta

representa una serie de procesos de carácter sistemático, así como práctico y crítico de la investigación, en la que se combinan para posteriormente ser discutidos, considerando una mejor perspectiva de toda la información que se reunió, con la finalidad de lograr un mayor entendimiento de la problemática razón de indagación (p.49).

### **Diseño:**

El diseño de la investigación que se realizó es no experimental, como lo estipula Hernández y Mendoza (2018), quienes indican que no se emplea deliberadamente las variables independientes que se estudian para poder observar sus efectos sobre otras variables, sino que se observan y miden fenómenos y variables tal cual como aparecen en su entorno natural para ser estudiadas (p, 213).

## **Población y Muestra**

### **Población**

Hernández y Mendoza (2018), menciona que la población o universo como se le conoce, concuerda con una serie de diferencias, describiendo las características de esta, con claridad para determinar los datos o factores muestrales, mediante los cuales se deben tener en cuenta ciertas características como el contenido, lugar, tiempo y accesibilidad (pp. 237-238).

La población que se analiza en la investigación está constituida por trabajadores de las empresas privadas que laboran en empresas tercerizadoras de la ciudad de Chiclayo.

### **Muestra**

Es un grupo o subconjunto de individuos que conforman la población como tal; estas son escogidas con el propósito de obtener características, criterios generales o datos valiosos y figurativos de la población en general.

También, Hernández y Mendoza (2018), establece que, una muestra es un subgrupo de la población o universo que es de interés en la investigación, sobre la

cual se recolectan los datos pertinentes, y deberá ser representativa de dicha población (pp. 252-253).

En la actual investigación se ha creído conveniente la utilización del método no probabilístico, por consiguiente, la muestra está constituida por 50 participantes entre ellos trabajadores, abogados y jueces.

### **Tabla 1**

#### *Muestra*

<b>Participantes</b>	<b>N°</b>
Trabajadores	25
Abogados	20
Jueces	5
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>

*Nota: Elaboración propia.*

### **Variables y Operacionalización**

#### **Variables**

Según Hernández y Mendoza (2018), las variables se aplican a personas u otros seres vivientes, como en el caso de objetos, procesos y fenómenos, a los cuales se les asigna una variable, por lo tanto, adquieren valores, acorde a la variable que es medida. Es decir, las variables cobran importancia o valor científico cuando estas se relacionan con otras variables, como el caso de la hipótesis y las teorías en la que muchas veces se les denomina construcciones teóricas (p. 164).

**Variable independiente:** La Eliminación Progresiva de los Sindicatos. Los sindicatos son calificados como grupos de presión, los cuales se enfocan en la obtención de mayor preponderancia, con la finalidad de alcanzar mejoras remunerativas y demás derechos laborales, asimismo, busca consolidar su relevancia social (Núñez, 2014, p. 36).

Según Hernández y Mendoza (2018), la variable independiente se considera como la causa en relación a las demás variables, denominada como antecedente en la investigación (p. 164).

**Variable dependiente:** Derechos Laborales en las Empresas Tercerizadoras. Se considera a los derechos laborales como el conjunto de atributos de carácter universal, relacionado con los derechos económicos, sociales y culturales que posee toda persona que inicia una relación laboral como tal, y se ejerce cuando se pone en práctica en el trabajo.

Las empresas tercerizadoras se encargan del desarrollo de una o más actividades del desarrollo principal de la empresa o empresas, realizando obras o servicios en beneficio de la usuaria (Guzmán, 2019, p. 2).

La variable dependiente, es la que depende de la principal o independiente, es decir, viene a ser el consecuente, la consecuencia de aquella, provocado por causa de la variable independiente

### Operacionalización de Variables

Según Hernández (2014) estipulan que es un conjunto de métodos, técnicas que tienen la finalidad de medir una variable referente a la investigación e interpretar los datos obtenidos, para obtener mayor información respecto a la problemática y en qué grado se encuentra (p. 244).

**Tabla 2**

*Operacionalización de Variable*

"LA ELIMINACIÓN PROGRESIVA DE LOS SINDICATOS Y LOS DERECHOS LABORALES EN LAS EMPRESAS TERCERIZADORAS EN CHICLAYO 2021"				
Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítem / Instrumento	Técnica e Instrumentos de Recolección de Datos

<p><b>INDEPENDIENTE:</b></p> <p>La Eliminación Progresiva de los Sindicatos</p> <p>(causa)</p>	<p>Derecho de Afiliación Sindical (fragmentación sindical).</p>	<p>Número elevado de trabajadores que están afiliados a sindicatos en empresas tercerizadoras.</p>	<p>Escala de Likert</p>	<p><b>Técnica:</b></p> <p>Encuesta</p>
	<p>Capacidad de negociación mermada.</p>	<p>Desigualdad en la capacidad de negociación entre los sindicatos de la empresa principal y tercerizadora.</p>		<p><b>Instrumento:</b></p> <p>Cuestionario</p>
	<p>Convenios Colectivos fuera de la empresa tercerizadora.</p>	<p>Nivel de logro del reconocimiento de Derechos Laborales a través de Convenios Colectivos.</p>		<p><b>Técnica:</b></p> <p>Revisión Documentaria</p>
<p><b>DEPENDIENTE:</b></p> <p>Derechos Laborales en las Empresas Tercerizadoras</p> <p>(consecuencia)</p>	<p>Precarización Laboral (Abuso de contratos modales).</p>	<p>Índice elevado de trabajadores que están bajo contratos sujetos a modalidad.</p>	<p><b>Instrumento:</b></p> <p>Fichaje</p>	
	<p>Disminución de utilidades.</p>	<p>No se reconocen a los trabajadores la percepción del porcentaje de utilidades por la empresa principal que otorga</p>		

		anualmente a sus trabajadores producto de sus ganancias.		
	Desvinculación de los trabajadores de la empresa principal.	Nivel de trabajadores que muestran su disconformidad respecto a sus derechos laborales, al ser desvinculados de la empresa principal.		

### **Población de estudio, muestra, muestreo y criterios de selección**

#### **Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

Según Hernández y Mendoza (2018), la recolección de datos es una práctica que radica en la aplicación de mecanismos de evaluación en la que se agrupan información relevante conforme a las variables que ha sido estudiadas en la muestra escenarios seleccionados como personas, grupos, eventos, entre otros; los datos conseguidos son los pilares del análisis. Por lo tanto, sin datos no existe la investigación (p. 265).

La práctica de recolección de datos consiste en la correcta evaluación de la información relevante reunida acorde a las variables que han sido estudiadas en la muestra o escenarios seleccionados como personas, grupos, eventos, entre otros, los datos que se obtienen son el fundamento del análisis. Es decir, sin datos no existe la investigación

#### **Técnica de recolección de datos**

**La encuesta:** Es una técnica que consiste en formular un conglomerado de preguntas, con la finalidad de obtener información necesaria de los informantes a

los que se les encuesta. La encuesta fue aplicada a los trabajadores de empresas tercerizadoras en Chiclayo.

**Revisión documentaria:** Es la técnica que se basa en reconocer investigaciones realizadas con anterioridad, conocer a los autores y sus conclusiones, asimismo, su objeto de estudio, para poder determinar ideas preliminares, en la búsqueda de una base teórica, observar las relaciones entre trabajos, semejanzas y diferencias, identificar objetivos de investigación, así como procedimientos y metodología de abordaje (Valencia, 2015, p. 2).

**Fichaje:** Es una técnica que sirve de apoyo para con las demás en la realización de una correcta investigación científica, consta en el registro de datos que se recaban de los instrumentos llamadas fichas, las cuales son muy bien constituidas, organizadas con la finalidad de contener la mayor cantidad de información que se recolecta de una investigación, por lo cual, la convierte una técnica netamente importante y sustancial que contribuye a economizar el tiempo y dinero (Ramos, 2008, p. 22).

**Gabinete:** Es una técnica que consiste en el procedimiento de procesar datos y analizar la información previamente clasificada, asimismo, se procede a la codificación, tabulación de estos, posteriormente se interpreta la data, y, por último, se redacta el informe correspondiente que comprende los resultados de la investigación.

### **Instrumentos de recolección de datos**

**Cuestionario:** Según Hernández y Mendoza (2018) es el instrumento mayor utilizado para la recolección de datos, el cual consiste en la elaboración de un conjunto de preguntas referente a una o más variables destinadas a medirse (p. 289).

Este instrumento se organizó aplicando la escala de Likert, la cual consiste en cinco niveles de calificación, 15 preguntas cerradas.

Las preguntas cerradas según Hernández y Mendoza (2018), tienen categorías y opciones en las respuestas que han sido previamente elaboradas, es decir, se tienen por presentadas las respuestas a los encuestados, los cuales deben acogerse a ellas (p. 290).

**El fichaje:** Esta técnica se basa en unir información de los documentos, libros, revistas de las que se solicita conseguir datos para la sustentación de la presente investigación. Entre las que se encuentran fichas textuales, de resumen mixto, bibliográfico, hemerográficas. Para ello, se tuvo que aplicar el sistema APA (séptima Edición).

### **Procedimientos de análisis de datos**

Hernández y Mendoza (2018), menciona que, el análisis de datos practicados en métodos mixtos descansa en los procedimientos planificados tanto cuantitativos (cantidades) y cualitativos (cualidades), del mismo modo analizados de manera combinada (p. 657).

Estos datos fueron analizados por medio del uso del programa de informática Excel en el que se generaron las tablas, gráficos circulares, barras, que muestran el procesamiento de información recabada en la investigación.

### **Criterios éticos**

#### **Respeto por las personas**

Es un principio que se basa en que los sujetos de la investigación sean tratados con respeto, autonomía, aceptando que decidan por sí mismos. Debiendo brindar seguridad plena a los individuos incapaces de decidir por sí mismos.

#### **Honestidad**

Debe existir honestidad en la investigación realizada referente a la recolección de datos, excluyendo la manipulación de estos para conveniencia del investigador.

#### **Beneficencia**

En relación a la ética de investigación, trata de no hacer daño o perjuicio, procura minimizar el daño y maximizar los beneficios. Este principio busca un correcto análisis de los posibles riesgos y beneficios de los sujetos, permitiendo que exista la evaluación costo/beneficio favorable al proyecto de investigación.

### **Justicia**

Este principio se refiere a la justicia, en cuanto a las investigaciones deben ser justas, para poder diagnosticar los resultados beneficiosos para los trabajadores, de tal manera que, el diseño del estudio de investigación autorice que las cargas y los beneficios estén compartidos en forma equitativa entre los grupos de sujetos de investigación.

### **Valoración de riesgos y beneficios**

Consiste en la propia valoración de riesgos y beneficios, en el cual se tiene un exhaustivo y meticuloso examen de los datos relevantes, se buscan medios alternativos para obtener beneficios previsibles en la investigación. Asimismo, sirve como medio para comprobar que la investigación está diseñada correctamente.

### **Criterios de rigor científico**

#### **Originalidad**

Consiste en la aplicación de la hipótesis, perspectivas teóricas, objetivos, que aún no se hayan investigado en su totalidad, analizado, examinado o realizando un estudio novedoso, a partir de la investigación particular en contraste con las posiciones teóricas previamente estudiadas.

#### **Fiabilidad o consistencia**

Se basa en la constitución de datos obtenidos de investigaciones realizadas, con criterio y compromiso. La fiabilidad hace referencia a la posibilidad de argumentar estudios, es decir, que un investigador utilice los mismos métodos o estrategias de recolección de datos que otro, y tenga como consecuencia resultados similares. Este criterio asegura que los resultados manifiesten algo cierto y claro, y que las

respuestas dadas por los participantes sean independientes de las circunstancias de la encuesta.

### **Validez**

La validez corresponde a la interpretación correcta de los resultados que se tiene y se transforma en un soporte fundamental de las investigaciones cualitativas. El modo de recoger los datos, de llegar a comprender los acontecimientos y las experiencias desde distintos puntos de vista, el poder analizar e interpretar la realidad a partir de un enfoque teórico y experiencial, el ser minucioso en reexaminar permanentemente los descubrimientos, ofrece al investigador una rigurosidad y una certeza, confianza y convicción en sus resultados.

### **Transferibilidad o aplicabilidad**

La transferibilidad o aplicabilidad radica en poder trasladar los resultados de la investigación hacia otros entornos. Para la transferibilidad que es la extensión de los resultados del estudio a otras poblaciones, se debe tener en cuenta que los fenómenos estudiados están íntimamente vinculados a las circunstancias, a las situaciones del contexto y a los sujetos partícipes de la investigación.

### **Novedad**

La novedad de la investigación radica en que se propuso la incorporación de un artículo en la Ley N°29245, que permita a los trabajadores de las empresas tercerizadoras afiliarse al sindicato de la empresa principal para obtener los mismos beneficios laborales.

### III. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

#### 3.1 Resultados en Tablas y Figuras

Tabla 3

##### Derecho de afiliación sindical

*¿Cree usted que los trabajadores de las empresas tercerizadoras tienen pleno conocimiento de su derecho de Afiliación Sindical?*

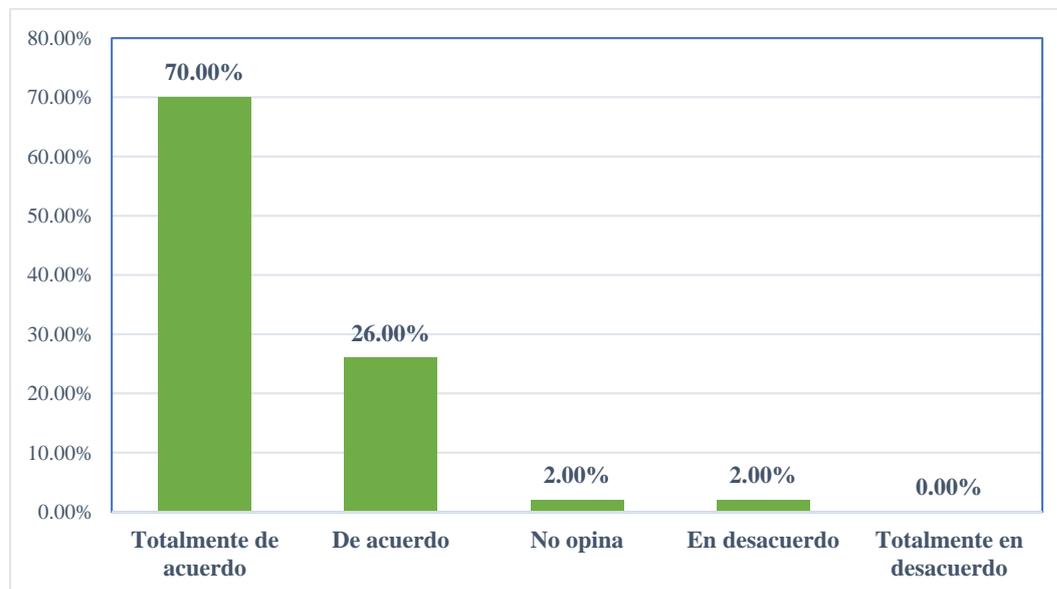
RESPUESTAS	ENCUESTADOS	%
Totalmente de acuerdo	35	70.0%
De acuerdo	13	26.0%
No opina	1	2.0%
En desacuerdo	1	2.0%
Totalmente en desacuerdo	0	0.0%
TOTAL	50	100%

*Nota:* Elaboración propia.

Figura 1

##### Afiliación sindical

*¿Cree usted que los trabajadores de las empresas tercerizadoras tienen pleno conocimiento de su derecho de Afiliación Sindical?*



*Nota:* Conocimiento de su Derecho de Filiación Sindical.

De acuerdo a la tabla y figura 1, se observa en los encuestados el 70% de los encuestados están totalmente de acuerdo en que los trabajadores conocen su derecho de afiliación sindical, un 26% están de acuerdo, mientras que el 2% están en desacuerdo referente al conocimiento de su derecho de afiliación sindical.

#### **Tabla 4**

##### **Capacidad de negociación**

*¿Considera usted que la capacidad de negociación se ha disminuido con la aparición de las empresas tercerizadoras?*

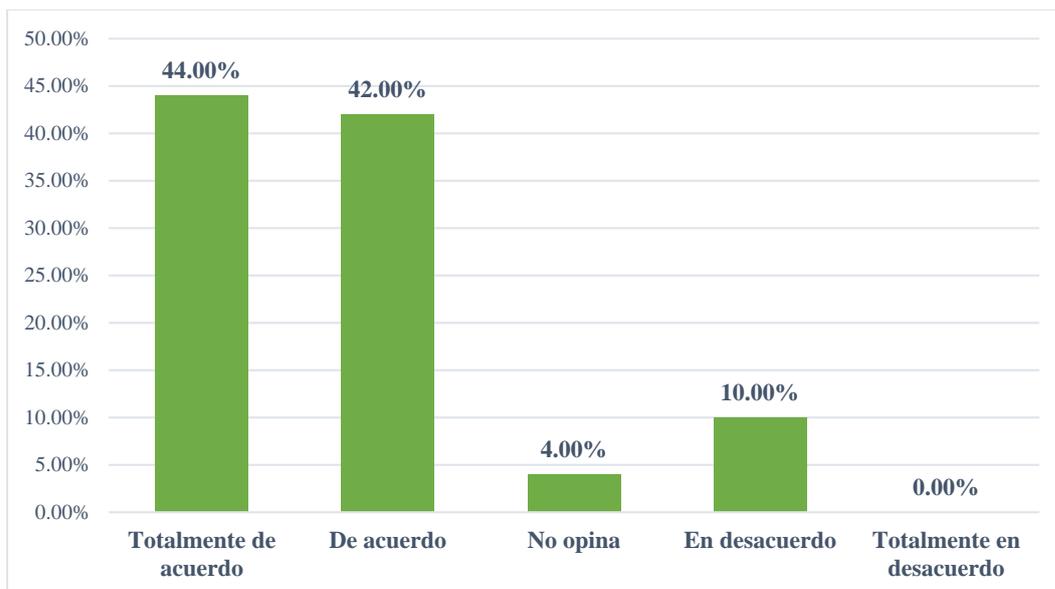
<b>RESPUESTAS</b>	<b>ENCUESTADOS</b>	<b>%</b>
Totalmente de acuerdo	22	44.0%
De acuerdo	21	42.0%
No opina	2	4.0%
En desacuerdo	5	10.0%
Totalmente en desacuerdo	0	0.0%
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

*Nota:* Elaboración propia.

#### **Figura 2**

##### **Negociación Colectiva**

*¿Considera usted que la capacidad de negociación se ha disminuido con la aparición de las empresas tercerizadoras?*



**Nota:** Capacidad de Negociación.

Conforme se aprecia en la tabla y figura 2, el 44% de los encuestados están totalmente de acuerdo en que la capacidad de negociación en las empresas tercerizadoras ha disminuido, mientras que el 42% manifiesta estar de acuerdo, mientras que un 10% están en desacuerdo respecto a la disminución de la capacidad de negociación en las empresas tercerizadoras.

**Tabla 5**

### **Negociación de los sindicatos**

*¿Cree usted que sería viable la negociación de los sindicatos de las empresas tercerizadoras con la principal para el reconocimiento de sus derechos laborales?*

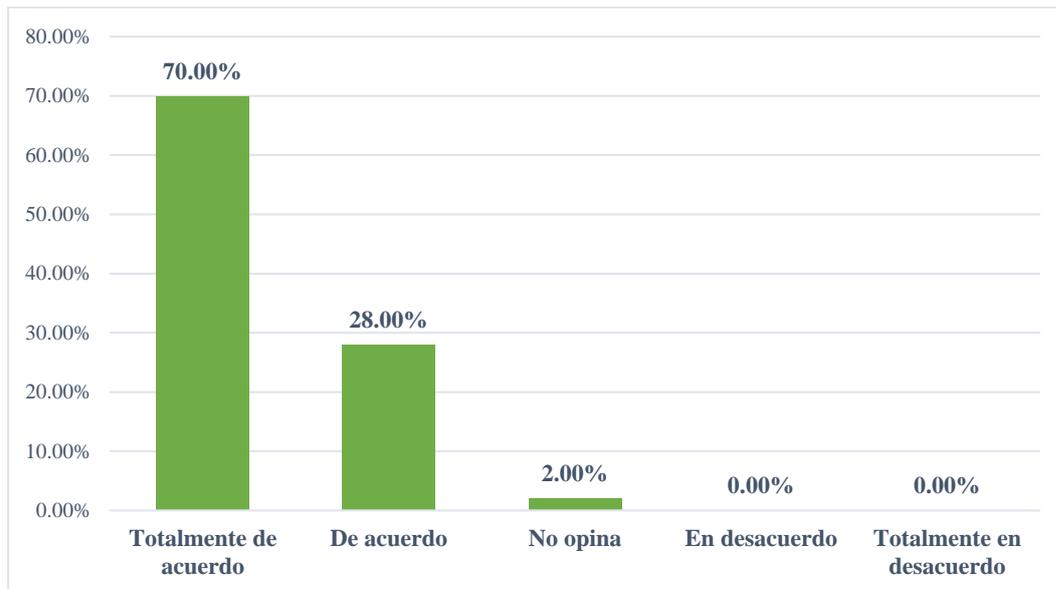
<b>RESPUESTAS</b>	<b>ENCUESTADOS</b>	<b>%</b>
Totalmente de acuerdo	35	70.0%
De acuerdo	14	28.0%
No opina	1	2.0%
En desacuerdo	0	0.0%
Totalmente en desacuerdo	0	0.0%
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

**Nota:** Elaboración propia.

**Figura 3**

**Sindicatos negociación**

*¿Cree usted que sería viable la negociación de los sindicatos de las empresas tercerizadoras con la principal para el reconocimiento de sus derechos laborales?*



**Nota:** Negociación con la empresa principal.

De acuerdo a la tabla y figura 3, se observa que el 70% de los encuestados, el 70% están totalmente de acuerdo sobre la viabilidad de negociación de los sindicatos de las empresas tercerizadoras con la principal para el reconocimiento de derechos laborales, el 28% está de acuerdo, mientras que el 2% no opina al respecto.

**Tabla 6**

**Eliminación progresiva de los sindicatos**

*¿Considera usted que existe una eliminación progresiva de los sindicatos en las empresas tercerizadoras?*

RESPUESTAS	ENCUESTADOS	%
Totalmente de acuerdo	23	46.0%
De acuerdo	20	40.0%
No opina	2	4.0%

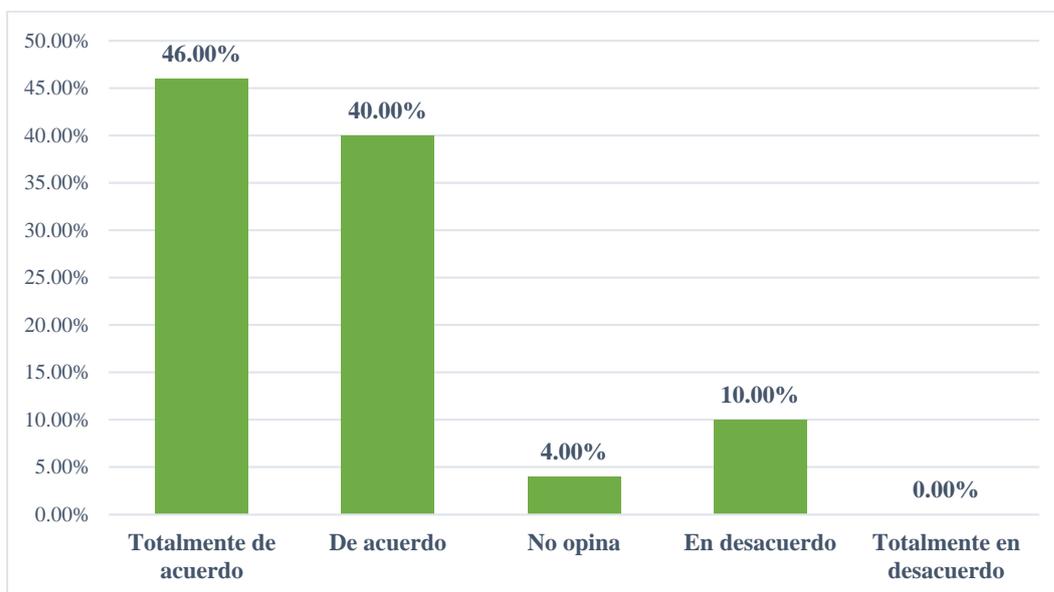
En desacuerdo	5	10.0%
Totalmente en desacuerdo	0	0.0%
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

*Nota:* Elaboración propia.

**Figura 4**

### Sindicatos

*¿Considera usted que existe una eliminación progresiva de los sindicatos en las empresas tercerizadoras?*



*Nota:* Eliminación progresiva de los sindicatos en las empresas tercerizadoras.

Según la tabla y figura 4 el 46% de los encuestados están totalmente de acuerdo al decir que, existe una eliminación progresiva de los sindicatos en las empresas tercerizadoras, el 40% están de acuerdo, mientras que el 10% mencionan que se encuentran en desacuerdo, al decir que existe una eliminación progresiva de los sindicatos en las empresas tercerizadoras.

**Tabla 7**

**Abuso de los contratos sujetos a modalidad**

*¿Considera usted que en las empresas tercerizadoras hay un abuso de los contratos sujetos a modalidad?*

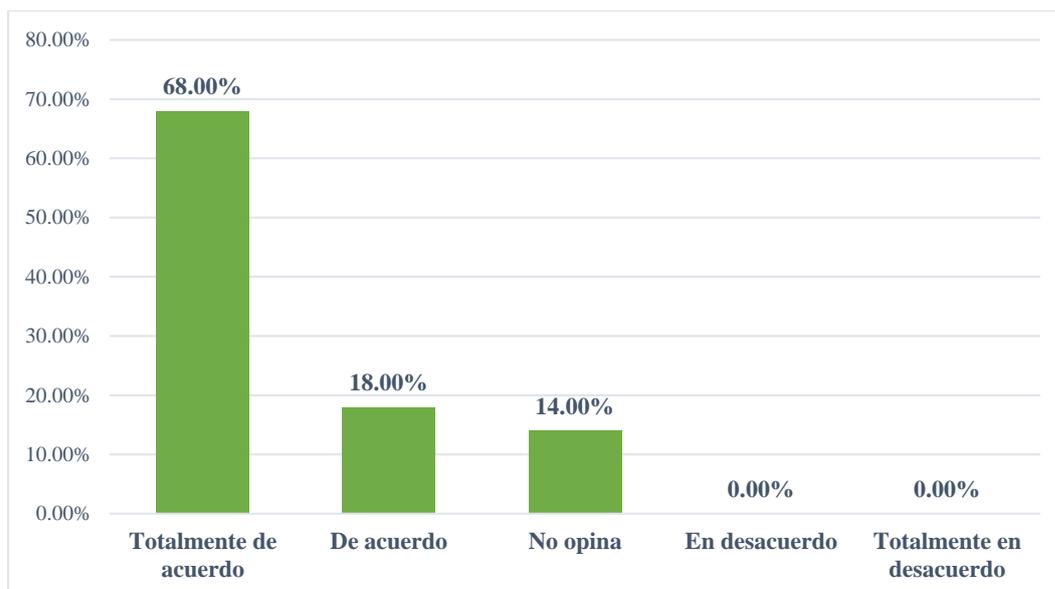
<b>RESPUESTAS</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>%</b>
Totalmente de acuerdo	34	68.0%
De acuerdo	9	18.0%
No opina	7	14.0%
En desacuerdo	0	0.0%
Totalmente en desacuerdo	0	0.0%
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

*Nota:* Elaboración propia.

**Figura 5**

**Contratos sujetos a modalidad**

*¿Considera usted que en las empresas tercerizadoras hay un abuso de los contratos sujetos a modalidad?*



*Nota:* Abuso de los contratos sujetos a modalidad.

En la tabla y figura 5, se aprecia que el 68% de los encuestados están totalmente de acuerdo, en que hay un abuso de los contratos sujetos a modalidad en las empresas tercerizadoras, el 18% están de acuerdo, mientras que el 14% no opina.

**Tabla 8**

**Disminución en la repartición de utilidades**

*¿Cree usted que existe una disminución en la repartición de utilidades a los trabajadores de las empresas tercerizadoras?*

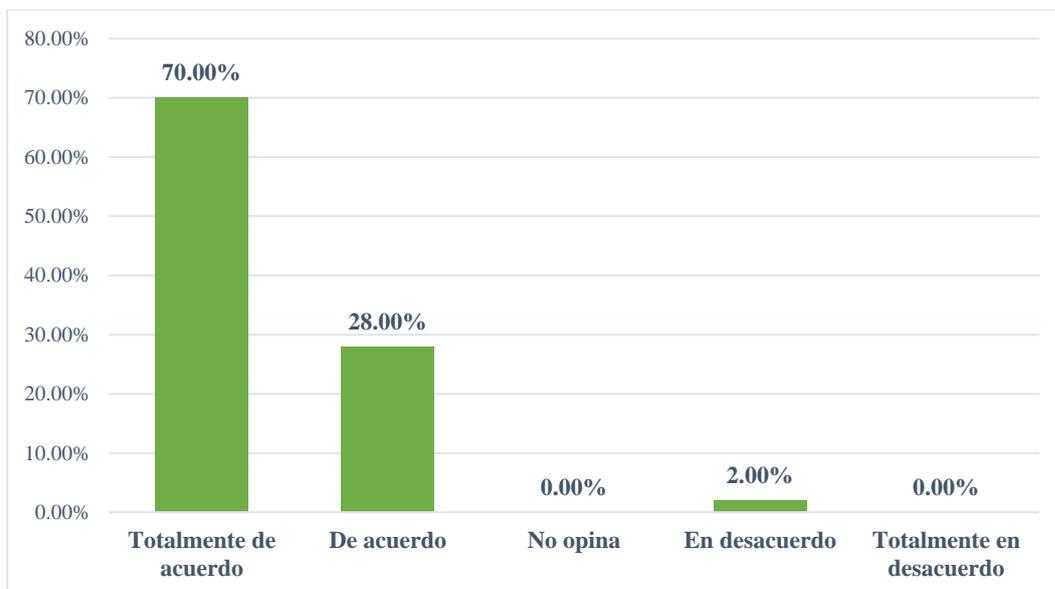
<b>RESPUESTAS</b>	<b>ENCUESTADOS</b>	<b>%</b>
Totalmente de acuerdo	35	70.0%
De acuerdo	14	28.0%
No opina	0	0.0%
En desacuerdo	1	2.0%
Totalmente en desacuerdo	0	0.0%
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

*Nota:* Elaboración propia.

**Figura 6**

**Disminución de utilidades**

*¿Cree usted que existe una disminución en la repartición de utilidades a los trabajadores de las empresas tercerizadoras?*



**Nota:** Disminución en la repartición de utilidades.

En la tabla y figura 6, se aprecia que los participantes de la presente encuesta el 70% están totalmente de acuerdo a que existe una disminución en la repartición de utilidades a los trabajadores de las empresas tercerizadoras, el 28% están de acuerdo, mientras el 2% están en desacuerdo.

**Tabla 9**

### Conocimiento acerca de la OIT

*¿Considera usted que los trabajadores de las empresas tercerizadoras tienen conocimiento acerca de la OIT?*

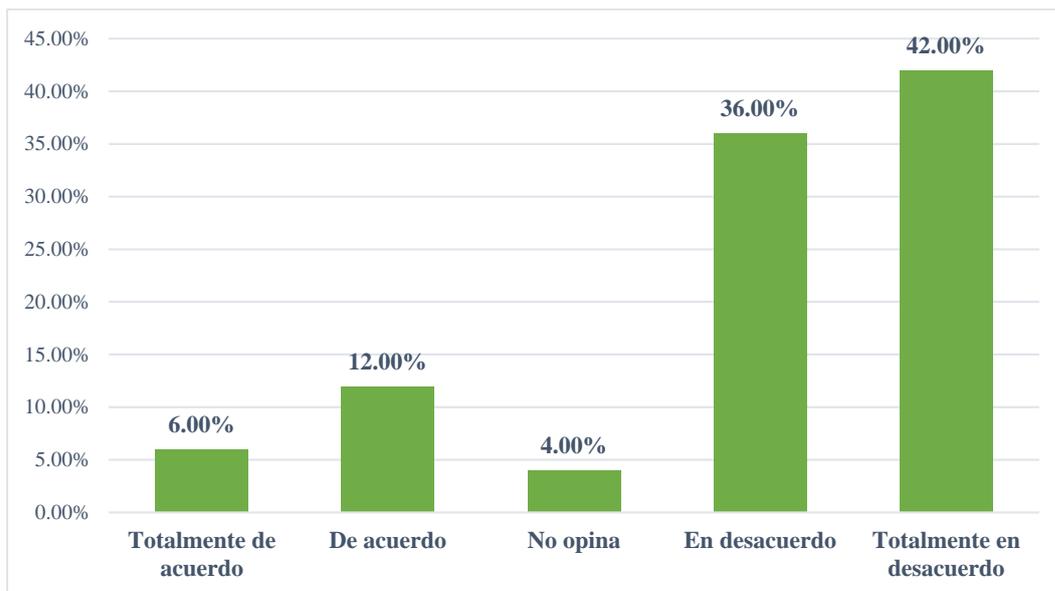
RESPUESTAS	ENCUESTADOS	%
Totalmente de acuerdo	3	6.0%
De acuerdo	6	12.0%
No opina	2	4.0%
En desacuerdo	18	36.0%
Totalmente en desacuerdo	21	42.0%
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

**Nota:** Elaboración propia.

**Figura 7**

**La OIT**

*¿Considera usted que los trabajadores de las empresas tercerizadoras tienen conocimiento acerca de la OIT?*



**Nota:** Conocimiento acerca de la OIT.

De acuerdo a la tabla y figura 7, se observa que el 42% de los encuestados están totalmente en desacuerdo, que los trabajadores de las empresas tercerizadoras tienen conocimiento acerca de la OIT, el 36% están en desacuerdo, mientras que el 12% están en de acuerdo.

**Tabla 10**

**Desvinculación de fondo de los trabajadores**

*¿Cree usted que existe una desvinculación de fondo de los trabajadores con la empresa principal?*

RESPUESTAS	ENCUESTADOS	%
Totalmente de acuerdo	27	54.0%

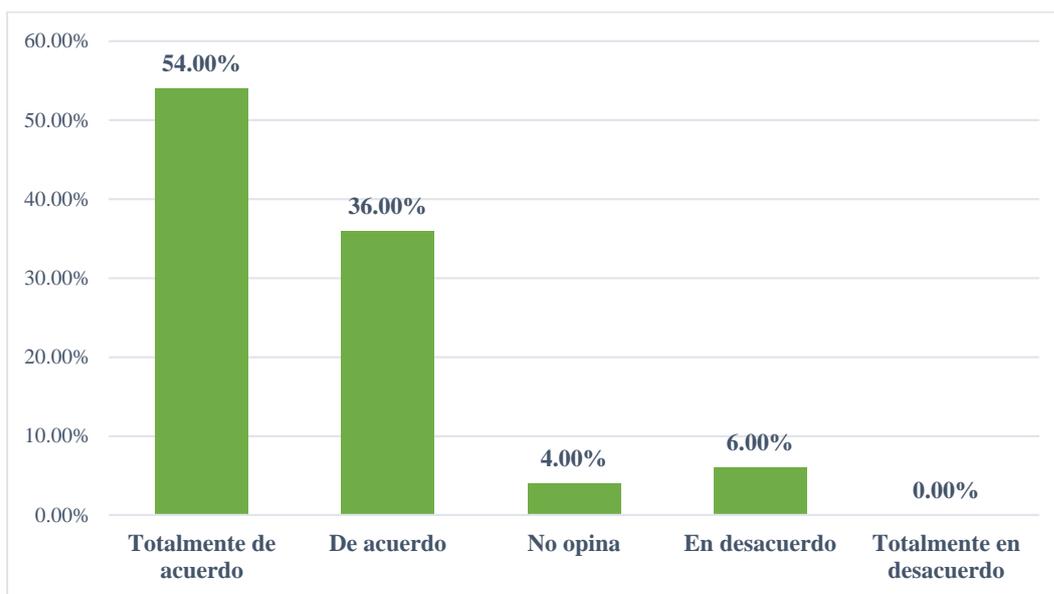
De acuerdo	18	36.0%
No opina	2	4.0%
En desacuerdo	3	6.0%
Totalmente en desacuerdo	0	0.0%
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

**Nota:** Elaboración propia.

**Figura 8**

### Desvinculación de los trabajadores

*¿Cree usted que existe una desvinculación de fondo de los trabajadores con la empresa principal?*



**Nota:** Desvinculación de fondo de los trabajadores con la empresa principal.

Conforme a la tabla y figura 8, se observa que el 54% de los encuestados están totalmente de acuerdo, sobre la existencia de una desvinculación de fondo de los trabajadores con la empresa principal, el 36% están de acuerdo, mientras que el 6% están en desacuerdo a que existe una desvinculación de fondo de los trabajadores con la empresa principal.

**Tabla 11**

**Ley N° 29245 vulnera derechos laborales**

*¿Considera usted que la Ley N° 29245 vulnera los derechos laborales de los trabajadores de las empresas tercerizadoras como la filiación sindical, percepción de utilidades y demás beneficios?*

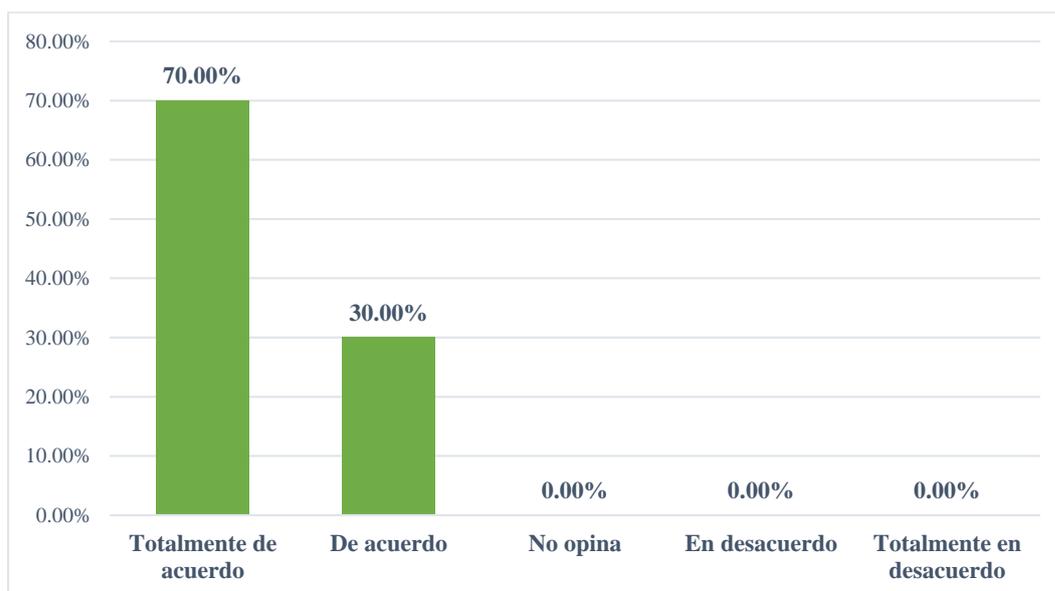
<b>RESPUESTAS</b>	<b>ENCUESTADOS</b>	<b>%</b>
Totalmente de acuerdo	35	70.0%
De acuerdo	15	30.0%
No opina	0	0.0%
En desacuerdo	0	0.0%
Totalmente en desacuerdo	0	0.0%
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

*Nota:* Elaboración propia.

**Figura 9**

**Vulnera derechos laborales**

*¿Considera usted que la Ley N° 29245 vulnera los derechos laborales de los trabajadores de las empresas tercerizadoras como la filiación sindical, percepción de utilidades y demás beneficios?*



*Nota:* Ley N° 29245 vulnera los derechos laborales de los trabajadores.

De acuerdo a la tabla y figura 9, se observa que el 70% de los encuestados están totalmente de acuerdo, respecto a que la Ley N° 29245 vulnera los derechos

laborales de los trabajadores de las empresas tercerizadoras, el 30% están de acuerdo.

**Tabla 12**

**Modificar la Ley N° 29425**

*¿Considera usted que se debe modificar la Ley N° 29245 implementando una medida para que los trabajadores de una empresa tercerizadora puedan reclamar a la principal sus derechos laborales?*

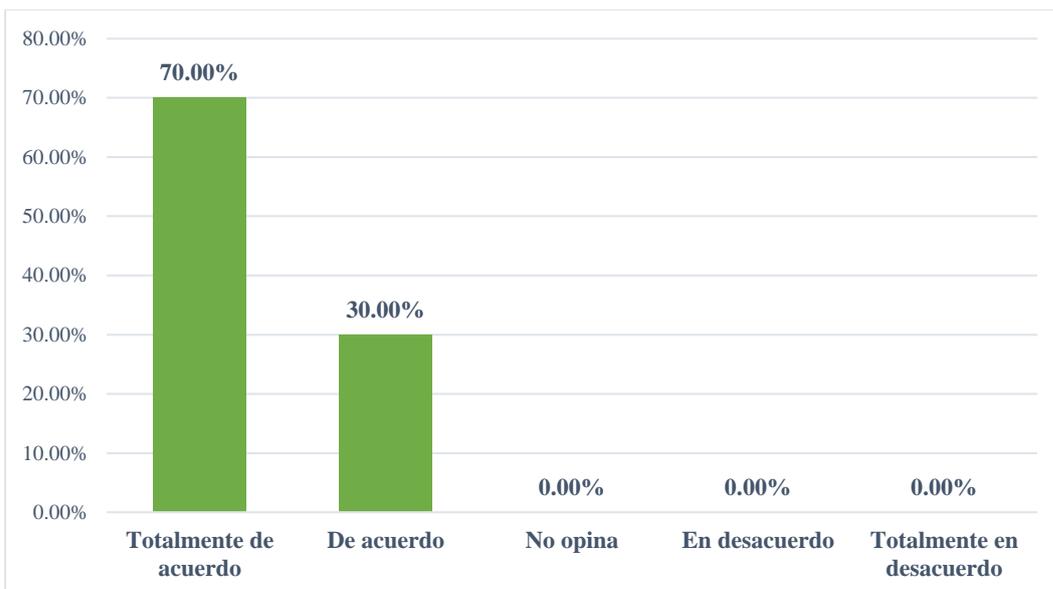
<b>RESPUESTAS</b>	<b>ENCUESTADOS</b>	<b>%</b>
Totalmente de acuerdo	35	70.0%
De acuerdo	15	30.0%
No opina	0	0.0%
En desacuerdo	0	0.0%
Totalmente en desacuerdo	0	0.0%
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

*Nota:* Elaboración propia.

**Figura 10**

**Modificar de la Ley de Tercerización**

*¿Considera usted que se debe modificar la Ley N° 29245 implementando una medida para que los trabajadores de una empresa tercerizadora puedan reclamar a la principal sus derechos laborales?*



**Nota:** Modificar la Ley N° 29245.

Conforme se puede acreditar en la tabla y figura 10, se observa que el 70% de los encuestados están totalmente de acuerdo, que se debe modificar la Ley N° 29245, y el 30% están de acuerdo con dicha medida.

### 3.2 Discusión

De la aplicación de la encuesta a los abogados y trabajadores del sector privado se pudo verificar que:

En cuanto al conocimiento de su derecho de afiliación sindical por parte de los trabajadores de las empresas tercerizadoras, tal como se puede visualizar en la recolección de información a través de una encuesta realizada de manera directa a los abogados y trabajadores del sector privado de Chiclayo, en la Tabla 1 se pudo apreciar que 70% están totalmente de acuerdo en que los trabajadores conoce su derecho de afiliación sindical mientras que un 26% están de acuerdo, se aprecia que por parte de los encuestados en su mayoría creen que los trabajadores de las empresas tercerizadoras en Chiclayo conocen su derecho de afiliación sindical, mientras que el 2% de los encuestados no opinan ya sea, porque desconocen el tema de afiliación sindical, o aun conociéndola no comparten esa opción.

Respecto a la disminución de la capacidad de negociación en las empresas tercerizadoras, se puede apreciar que, en la encuesta aplicada, en la Tabla 2 se

pudo apreciar que el 44% están totalmente de acuerdo en que hay una disminución en la capacidad de negociación con la aparición de las empresas tercerizadoras, mientras que un 42% están de acuerdo, y un 10% están en desacuerdo en que la capacidad de negociación se ha disminuido con la aparición de las empresas tercerizadoras, todo ello, en respuesta a que consideran que existen sindicatos en las empresas tercerizadoras que realizan convenios con sus trabajadores, sin tomar en cuenta que no es lo mismo negociar con la empresa tercerizadoras que con la principal.

En los resultados de la Tabla 3, se menciona que, si sería viable la negociación de los sindicatos de las empresas tercerizadoras con la principal para el reconocimiento de sus derechos laborales, en donde los resultados obtenidos de la encuesta aplicada en la figura 3 es el 70%, están totalmente de acuerdo, el 28% están de acuerdo, mientras que el 2% no opina, ya sea, porque desconocen el tema de la negociación colectiva con la empresa principal, o aun conociéndola no comparten esa opción.

En los resultados de la Tabla 4, se menciona que, existe una eliminación progresiva de los sindicatos en las empresas tercerizadoras, en el cual se observa que los resultados obtenidos de la presente encuesta se tienen que el 46% de los encuestados están totalmente de acuerdo, el 40% está de acuerdo, mientras que el 10% están en desacuerdo, ya sea porque consideran que aún con la aparición de las empresas tercerizadoras no se han eliminado los sindicatos, o quizá no comparten esa opinión.

En los resultados de la Tabla 5, se menciona que, si se considera que en las empresas tercerizadoras hay un abuso de los contratos sujetos a modalidad, en el cual se observa que los resultados obtenidos de la presente encuesta se tienen que el 68% de los encuestados están totalmente de acuerdo, el 18% está de acuerdo, mientras que el 14% no opinan, ya sea porque no cuentan con suficiente información, no tienen conocimiento, o porque no tienen la misma opinión.

En cuanto a la propuesta de modificación de la Ley N° 29245, implementando una medida para que los trabajadores de la empresa tercerizadora pueda reclamar a la principal sus derechos laborales, tal como se puede visualizar en la recolección de

información a través de una encuesta realizada; en la Tabla 10 se pudo apreciar que 70% están totalmente de acuerdo en la modificación de la Ley N° 29245, mientras que un 30% están de acuerdo, se aprecia que la mayoría de los encuestados consideran adecuada la propuesta de modificación de dicha ley para la obtención del reconocimiento igualitario en los derechos laborales de los trabajadores de la empresa principal con los de la tercerizadora.

## IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 4.1 Conclusiones

- La tercerización laboral trajo consigo no solo más puestos de trabajo en las empresas, que de por sí, en su gran mayoría son sujetos a modalidad, sino que también trajo la eliminación progresiva de los sindicatos de las empresas principales, es decir, se han trasladado a las empresas tercerizadoras, existiendo una evidente disminución de los beneficios laborales de los trabajadores, como es la percepción de utilidades puesto que, ya no perciben directamente de la empresa principal, sino que están sujetas a la empresa tercerizadora.
- Esta figura jurídica empresarial ha favorecido evidentemente a las grandes empresas y ha perjudicado los derechos laborales de los trabajadores, en cuanto al primero ha reducido costos y maximizado la mano de obra, mientras que para el segundo, ha ocasionado la vulneración de sus derechos laborales e incrementado la problemática en cuanto a la precarización laboral que ya que por sí, coexiste en nuestra sociedad, puesto que, los sindicatos han sido trasladados a las empresas tercerizadoras, usándolas de fachadas, por ende, estos solo pueden negociar y conseguir convenios colectivos en cuanto a sus derechos laborales con su empleador directo, dejando al margen a la empresa principal.
- Los derechos laborales han sido vulnerados como el caso de la afiliación sindical art. 28°, el derecho al trabajo art. 22°, tener una remuneración justa y equitativa art. 24° conforme lo establece la Constitución Política del Perú, la percepción de CTS, seguro social, utilidades que permiten tener una mejor calidad de vida a los trabajadores inmersos en la Ley 29245 y que sean equiparables a los de la empresa principal, sin ningún tipo de discriminación alguna.

- Se propuso la modificatoria de la Ley de Tercerización Laboral N° 29245 en su artículo 7° incisos 1 y 2 y su primera disposición complementaria y final, para el beneficio de los trabajadores y que puedan obtener el reconocimiento de sus derechos laborales que les corresponde por ley. Asimismo, dicha modificación pretende que los trabajadores de la empresa tercerizadora tengan la posibilidad de conformar un sindicato que les permita negociar con la empresa principal y pactar convenios colectivos.

#### **4.2 Recomendaciones**

- La modificación de la Ley 29425, pretende poner en marcha una oportunidad para que se eliminen las brechas que existe entre los trabajadores de las empresas principales y las tercerizadoras para la obtención de los derechos laborales que se ven mermados en la actualidad, para ello, se requiere que se dicten las modificatorias necesarias para que cesen las constantes vulneraciones de los derechos laborales de los trabajadores en las empresas tercerizadoras y así disminuir la precariedad laboral que reina en el Perú.
- Asimismo, se recomienda que el Estado pueda intervenir de una mejor manera para tratar de incentivar la inversión privada para la generación de puestos de trabajo, la modificación en algunos aspectos de la tercerización no es óbice para que se reduzcan las inversiones de las empresas privadas nacionales e internacionales, toda vez que, dicha medida no puede ser una excusa para evadir responsabilidades laborales.
- La incorporación de un nuevo tipo de organización sindical en la Ley De Relaciones Colectivas Decreto Supremo N°010-2003-TR, la cual permita la admisión de sindicatos de grupo empresarial como una clase más de sindicatos, toda vez, que en la sociedad actual, se está ante nuevas tendencias y formas de trabajo, lo cual debe adecuarse a derecho.

## REFERENCIAS

Almanza, J. (2018). INTERMEDIACIÓN Y TERCERIZACIÓN LABORAL: RELACIONES CONTRACTUALES Y CUMPLIMIENTO DE LOS DERECHOS MÍNIMOS LABORALES IRRENUNCIABLES DEL TRABAJADOR.

[https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/23059/1/derecholaboral-en-colombia\\_Cap06.pdf](https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/23059/1/derecholaboral-en-colombia_Cap06.pdf)

Basualdo, V y Esponda, A. (2021). TERCERIZACIÓN LABORAL EN ARGENTINA: aportes recientes para el debate sobre su conceptualización y medición empírica. <https://periodicos.ufba.br/index.php/crh/article/view/45602/25577>

Benavides, 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 para Bachiller, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. Tesis.usat.edu.pe. [https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/3233/1/TL\\_Benavides%20PachecoMauricio.pdf](https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/3233/1/TL_Benavides%20PachecoMauricio.pdf)

Castillo, G. (2021). *DERECHOS LABORALES HOMOGÉNEOS Y DECLARACIÓN DE SITUACIÓN DE VULNERACIÓN LABORAL EN LA TERCERIZACIÓN FRAUDULENTE*. [Tesis de Bachiller, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio.uss.edu.pe.

<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8385/Castillo%20Santisteban%20Gladys%20Eliana.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Coba, H. (2020). *LA SUBCONTRATACIÓN Y SU IMPLICANCIA EN LOS DERECHOS LABORALES EN LA PROVINCIA DE SAN MIGUEL – CAJAMARCA EN EL PERIODO 2016-2017*. [Tesis de Bachiller, Universidad

Señor de Sipán]. Repositorio.uss.edu.pe.  
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7792/Coba%20Padilla%20Hernando.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Constitución Política de la República de Chile (Const). Octubre de 2010 (Chile).  
[https://www.oas.org/dil/esp/constitucion\\_chile.pdf](https://www.oas.org/dil/esp/constitucion_chile.pdf)

Constitución Política del Perú (Const). Edición del Congreso de la República  
setiembre de 2017 (Perú).  
<https://www.congreso.gob.pe/Docs/files/documentos/constitucionparte1993-12-09-2017.pdf>

Chira, G. (2017). *LA PRECARIZACIÓN LABORAL Y EL FRAUDE Y LA SIMULACIÓN EN LA TERCERIZACIÓN COMO PRODUCTOS DE UNA INADECUADA REGULACIÓN*. [Tesis para optar al grado de maestro en derecho, Universidad Pedro Ruiz Gallo]. Repositorio.unprg.edu.pe.  
[http://repositorio.unprg.edu.pe:8080/bitstream/handle/20.500.12893/7498/B-C-TES-TMP\\_3096%20CHIRA%20RIVERO.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unprg.edu.pe:8080/bitstream/handle/20.500.12893/7498/B-C-TES-TMP_3096%20CHIRA%20RIVERO.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Corte Superior de Justicia de Lima, Tercera Sala Constitucional (2022). Sentencia recída en el expediente N° 0076-2022-0-1801-SP-DC-03. SEDAPAL y otros contra Presidencia de la República y otros. 08 de marzo de 2023. <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2023/04/Expediente-00756-2022-0-1801-SP-DC-03-LPDerecho.pdf>

Del Rosario, J. (2019). *APLICACIÓN DE LOS ELEMENTOS DESNATURALIZADORES DEL CONTRATO DE TERCERIZACIÓN DE SERVICIOS EN LA PROVINCIA DE CHICLAYO*. [Tesis para Bachiller, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio.uss.edu.pe.  
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6461/Del%20>

[Rosario%20V%20a9liz%20Juan%20Ram%20c3%b3n.pdf?sequence=1&isAllowed=y](#)

D.S. N° 001-2022-TR. Decreto Supremo que modifica el Decreto Supremo N° 006-2008-TR, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 29245 y del Decreto Legislativo N° 1038, que regulan los servicios de tercerización.  
<https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/2042220-1>

García, I. (2021). *La Flexibilización Laboral del Libre Mercado frente al control de los Derechos Laborales en la Tercerización*. [Tesis optar el título profesional de abogado, Universidad Pedro Ruiz Gallo]. Repositorio.unprg.edu.pe.  
[https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/9042/Garc%20ada\\_Campos\\_Indira\\_Milagros.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/9042/Garc%20ada_Campos_Indira_Milagros.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Guevara, J. (2019). *Tercerización y sus efectos en los derechos laborales del trabajador de la empresa Protemax S.R.L.- Surco, año 2018*. [Tesis de Bachiller, Universidad César Vallejo]. Repositorio.ucv.edu.pe  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49233/Guevara\\_DJI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49233/Guevara_DJI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Guzmán, L. (2019). *¿Empresas tercerizadoras y trabajadores no registrados?: A propósito de la Casación Laboral 11312-2016-Junín*. THEMIS Revista de Derecho, 75, 111-119. <https://doi.org/10.18800/themis.201901.009>

Ley N° 20.123 de 2006. Ley que regula trabajo en régimen de subcontratación, el funcionamiento de las empresas de servicios transitorios y el contrato de trabajo de servicios transitorios.  
[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-94057\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-94057_recurso_1.pdf)

Ley N° 29245 de 2008. Ley que regula los servicios de tercerización.  
<https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/29245.pdf>

Martínez, M. (2016). *CONSIDERACIONES SOBRE LAS VENTAJAS Y DESVENTAJAS DEL OUTSOURCING EN MÉXICO*. [Tesis para obtener el título de: Licenciado en Derecho, Universidad Nacional Autónoma de México]. <http://132.248.9.195/ptd2017/enero/0755040/Index.html>

Mata, M. (2017). *Aspectos jurídicos del outsourcing tecnológico*. [Tesis para Doctorado, Universidad Complutense de Madrid]. [Esprints.ucm.es. https://eprints.ucm.es/id/eprint/41044/1/T38330.pdf](https://eprints.ucm.es/id/eprint/41044/1/T38330.pdf)

Ojeda, B. (2021). *Consecuencias fiscales de la subcontratación laboral y la nueva obligación en materia de IVA*. [Tesina para obtener el grado de Especialista en Fiscal, Universidad Nacional Autónoma de México]. <http://132.248.9.195/ptd2021/junio/0812632/Index.html>

Parada, M y Guzmán, P. (2015). *RESPONSABILIDAD DE LA EMPRESA PRINCIPAL FRENTE A LA VULNERACIÓN DEL DERECHO A LA LIBERTAD SINDICAL, COMETIDO POR EL CONTRATISTA O SUBCONTRATISTA*. [Tesis para Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de Chile]. [Repositorio.uchile.cl. https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/131758/Responsabilidad-de-la-empresa-principal-frente-a-la-vulneraci%c3%b3n-del-derecho-a-la-libertad-sindical.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/131758/Responsabilidad-de-la-empresa-principal-frente-a-la-vulneraci%c3%b3n-del-derecho-a-la-libertad-sindical.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Panaque, 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 para Bachiller, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. [Tesis.usat.edu.pe. https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2810/1/TL\\_PanaqueArbuluCarmen.pdf](https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2810/1/TL_PanaqueArbuluCarmen.pdf)

- Pérez, S. (2020). TERCERIZACIÓN Y REGULACIÓN LABORAL EN CHILE: UNA RECONSTRUCCIÓN DE LAS TRANSFORMACIONES DEL TRABAJO. OUTSOURCING AND LABOUR REGULATION IN CHILE: A RECONSTRUCTION OF THE TRANSFORMATIONS OF WORK. *Revista de Estudios Institucionais*. Vol. 6, N° 3, p. 1157-1183. <https://docs.google.com/viewerng/viewer?url=https://www.estudiosinstitucionais.com/REI/article/viewFile/537/602>
- Pérez, S. (2021). *La Afectación de la Libertad Sindical como Derecho Constitucional en la Tercerización Laboral*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. Repositorio.unprg.edu.pe. [https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/9968/P%c3%a9rez Alarc%c3%b3n Stalin.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/9968/P%c3%a9rez%20Alarc%c3%b3n%20Stalin.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Portillo, J. (2021). *LA VIOLACIÓN AL DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL, EN SU ASPECTO PENSIONARIO, EN LA PRÁCTICA DEL OUTSOURCING EN LA CIUDAD DE MÉXICO, DURANTE EL PERIODO 2012 A 2019*. [Tesis para optar el grado de maestro en derecho, Universidad Nacional Autónoma de México]. Repositorio.unam.mx. <http://132.248.9.195/ptd2021/agosto/0814145/Index.html>
- Puntriano, 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>
- Quiroz, G. (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 para Bachiller, Universidad César Vallejo]. Repositorio.ucv.edu.pe. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/62664/Quiroz\\_MGID-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/62664/Quiroz_MGID-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Ramírez, A. (2017). *La tercerización en el aparato administrativo del Estado*. [Tesis para Licenciado en Ciencias Políticas y Administración Pública, Universidad Nacional Autónoma de México]. <http://132.248.9.195/ptd2017/junio/0760324/Index.html>

Rebaza, S. (2017). *Hacia una definición del aspecto locativo en el ámbito de aplicación de la tercerización de servicios en el ordenamiento laboral peruano*. [Tesis para Bachiller, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Tesis.pucp.edu.pe.[https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/8383/REBAZA\\_SANTA\\_CRUZ\\_SILVIA\\_HACIA\\_UNA%20DEFINICION.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/8383/REBAZA_SANTA_CRUZ_SILVIA_HACIA_UNA%20DEFINICION.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Santisteban, O. (2019). *EL ENCARGO DE LA ACTIVIDAD PRINCIPAL CONFIGURADA EN EL REGLAMENTO DE TERCERIZACIÓN COMO DESNATURALIZACIÓN DEL CONTRATO DE OUTSOURCING*. [Tesis para optar el título profesional de abogado, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. Repositorio.unprg.edu.pe.<https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/4340/BC-TES-TMP-3183.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Salazar, O. (2017). *EL USO INDISCRIMINADO DEL CONTRATO DE TERCERIZACIÓN Y SUS REPERCUCIONES EN LOS DERECHOS DE LOS EMPLEADOS DE LA EMPRESA TERCERIZADORA*. [Tesis para Bachiller, Universidad San Martín de Porres]. Repositorio Académico USMP.[https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/2698/salazar\\_fasg.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/2698/salazar_fasg.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo. (2003).  
Decreto Supremo N° 010-2003-TR.

<https://diariooficial.elperuano.pe/pdf/0066/ley-relaciones-colectivas-trabajo.pdf>

Texcotitla, L. (2016). *OUTSOURCING EN MÉXICO, REDUCCIÓN A LOS DERECHOS LABORALES*. [Tesis para obtener el título de: Licenciado en Derecho, Universidad Nacional Autónoma de México].  
<http://132.248.9.195/ptd2016/mayo/0744657/0744657.pdf>

Tribunal Supremo Sala de lo Social. (2020). Sentencia N° 1137/2020.  
<https://www.asnala.com/media/docs/corona/543-RCUD.%20240.18.pdf>

Tribunal Constitucional del Perú (2019). Sentencia recaída en el expediente N° 0013-2014-PI/TC. Colegio de Abogados del Callao contra Congreso de la República y Poder Ejecutivo. 10 de setiembre.  
<https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2020/00013-2014-AI.pdf>

Vega, Y. (2021). Chiclayo: obreros rechazan tercerización del servicio de limpieza pública. *La República*. <https://larepublica.pe/sociedad/2021/01/26/chiclayo-obreros-rechazan-tercerizacion-del-servicio-de-limpieza-publica-lrnd/>

Villavicencio, R. (2019). Globalización y precarización laboral en Chile: una mirada desde el conflicto. *Revista de Derecho (Valdivia)*. Vol. XXXII. N° 2 p.143-164.  
<http://revistas.uach.cl/index.php/revider/article/view/5950/706>

# Anexo 1: RESOLUCIÓN DE APROBACIÓN DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN



FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES  
RESOLUCIÓN N° 1376-2021/FDH-USS

Pimentel, 26 de octubre del 2021

## VISTO:

El informe N° 0623-2021/FD-ED-USS de fecha 25 de octubre del 2021, presentado por la Escuela Profesional de Derecho, eleva el informe del docente de la asignatura de Investigación I el **Dr. CARMONA BRENIS MARCO ANTONIO**, a fin de que se emita la resolución de aprobación de los temas de **PROYECTO DE TESIS** a cargo de los estudiantes registrados en el **semestre académico 2021-II**, Y;

## CONSIDERANDO:

Que, la Constitución Política del Perú en su Artículo 18° establece que: *"La educación universitaria tiene como fines la formación profesional, la difusión cultural, la creación intelectual y artística y la investigación científica y tecnológica (...). Cada universidad es autónoma en su régimen normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico. Las universidades se rigen por sus propios estatutos en el marco de la Constitución y de las leyes."*

Que, acorde con lo establecido en el Artículo 8° de la Ley Universitaria, Ley N° 30220, *"La autonomía inherente a las Universidades se ejerce de conformidad con lo establecido en la Constitución, la presente ley demás normativa aplicable. Esta autonomía se manifiesta en los siguientes regímenes: normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico"*. La Universidad Señor de Sipán desarrolla sus actividades dentro de su autonomía prevista en la Constitución Política del Estado y la Ley Universitaria N° 30220.

Que, acorde con lo establecido en la Ley Universitaria N° 30220; indica:

- Artículo N° 6°: Fines de la Universidad, Inciso 6.5) "Realizar y promover la investigación científica, tecnológica y humanística la creación intelectual y artística".

Que, el Reglamento de Investigación de la USS Versión 7, aprobado con Resolución de Directorio N° 0199-2019/PD-USS, señala:

- Artículo 36°: "El comité de investigación de la Escuela Profesional aprueba el tema del proyecto de investigación y del trabajo de investigación acorde a las líneas de investigación institucional".

Que, Reglamento de Grados y Títulos Versión 07 aprobado con resolución de directorio N° 086-2020/PD-USS, señala:

- Artículo 21°: "Los temas de trabajo de investigación, trabajo académico y tesis son aprobados por el Comité de Investigación y derivados a la facultad o Escuela de Posgrado, según corresponda, para la emisión de la resolución respectiva. El periodo de vigencia de los mismos será de dos años, a partir de su aprobación (...).
- Artículo 24°: *"La tesis, es un estudio que debe denotar rigurosidad metodológica, originalidad, relevancia social, utilidad teórica y/o práctica en el ámbito de la escuela académico profesional (...)"*.
- Artículo 25°: *"El tema debe responder a alguna de las líneas de investigación institucionales de la USS S.A.C"*.

Que, visto el informe N° 0623-2021/FD-ED-USS de fecha 25 de octubre del 2021, presentado por la Escuela Profesional de Derecho, eleva el informe del docente de la asignatura de Investigación I el **Dr. CARMONA BRENIS MARCO ANTONIO**, a fin de que se emita la resolución de aprobación de los temas de **PROYECTO DE TESIS** a cargo de los estudiantes registrados en el **semestre académico 2021-II**, quienes cumplen con los requisitos, por lo que se debe proceder a su inscripción respectiva, con fines de sustentación.

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes.

## SE RESUELVE:

**ARTÍCULO PRIMERO: APROBAR** los temas de **PROYECTO DE TESIS** de los estudiantes registrados en el **semestre académico 2021-II**, a cargo del docente de la asignatura de Investigación I el **Dr. CARMONA BRENIS MARCO ANTONIO**.

**ARTÍCULO SEGUNDO: ADJUNTAR** a la presente resolución los anexos, que contienen los temas de investigación realizados por los estudiantes del curso de Investigación I (22 temas) en el semestre académico 2021-II.

**ARTÍCULO TERCERO: DISPONER** que las áreas competentes tomen conocimiento de la presente resolución con la finalidad de dar las facilidades para la ejecución de la presente Investigación.

## REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE

**Dra. Dioses Lescano Nelly**

Decana de la Facultad de Derecho y Humanidades

Distribución: Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado de Investigación, Decanos de Facultad, Jefes del Campus, Jefes de Área. Archivo.

**Mg. Delgado Vega Paula Elena**

Secretaria Académica Facultad de Derecho y Humanidades

ADMISION E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

.5, carretera a Pimentel

Clayo, Perú

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN
1	ALBERCA CORTEZ YORLI	"VALORACIÓN DE LA PRUEBA INDICIARIA EN EL DELITO DE LAVADOS DE ACTIVOS Y LA PRESUNCIÓN DE INOCENCIA DEL IMPUTADO"
2	CHUMACERO LOZANO SAMUEL ELIAS	"LA ELIMINACIÓN PROGRESIVA DE LOS SINDICATOS Y LOS DERECHOS LABORALES EN LAS EMPRESAS TERCERIZADORAS EN CHICLAYO 2021"
3	CORTEZ CORAQUILLO NESTOR HONORIO	"REGULACIÓN DE UN PROCEDIMIENTO PARA LA INCLUSIÓN DEL HEREDERO PRETERIDO EN LOS CASOS DE SUCESIÓN INTESTADA EN LA VÍA NOTARIAL, DISTRITO DE CHICLAYO, 2021"
4	CUEVA GONZALES CESAR ANTONIO	"LA DECISIÓN JUDICIAL A TRAVÉS DEL RECURSO DE APELACIÓN O DEL REEXAMEN EN EL LEVANTAMIENTO DEL SECRETO DE LAS COMUNICACIONES, EN EL DISTRITO JUDICIAL DE LAMBAYEQUE 2021"
5	DE LA CRUZ BERNILLA LILIANA	"ANÁLISIS DE LA REPERCUSIÓN DE LA INIMPUTABILIDAD DEL MENOR INFRACTOR DE LA LEY PENAL- DISTRITO JUDICIAL DE LAMBAYEQUE 2021"
6	DELGADO GAMONAL LILIANA	"INFLUENCIA EN LA EVASIÓN TRIBUTARIA EN LA COMERCIALIZACIÓN INFORMAL DE MAÍZ AMARILLO DURO EN EL DISTRITO DE JOSÉ LEONARDO ORTIZ 2021"
7	DIÁZ TASSARA MELISSA ESTEFANI	"IMPLEMENTACIÓN DE MEDIDAS INTEGRALES PARA LUCHAR CONTRA EL INCREMENTO DEL DELITO DE TRATA DE PERSONAS EN EL PERÚ"
8	GOICOECHEA RAMÍREZ ERIKA YULISA	"VIOLENCIA CONTRA LA MUJER EN LA PROVINCIA DE CUTERVO COMO CONSECUENCIA DEL ANalfabetismo 2021"
9	GONZÁLEZ SILVA RONAL	"DESCONOCIMIENTO DEL PROCESO DE VIOLENCIA FAMILIAR EN LO PSICOLÓGICO Y SU ARCHIVO EN EL 2DO DESPACHO DE LA 2DA FISCALÍA PROVINCIAL CORPORATIVA ESPECIALIZADA EN VIOLENCIA FAMILIAR DEL DISTRITO FISCAL DE LIMA NORTE, ENERO-AGOSTO 2021"
10	JESFEN BUSTAMANTE CAROLA ELIZABETH	"REGULACIÓN LABORAL Y TRIBUTARIA DEL TRABAJO SEXUAL EN EL PERÚ"
11	LEZCANO ARANA RAUL	"DESPROTECCIÓN LABORAL EN LA LEY DE TELETRABAJO POR CAUSA DE ENFERMEDAD DE COVID 19 DURANTE EL ESTADO DE EMERGENCIA NACIONAL, 2021"
12	MELÉNDEZ CUNYA NILSON LARSON	"EL HACINAMIENTO PENITENCIARIO Y LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LOS INTERNOS DEL CENTRO CARCELARIO EX PICSÍ - CHICLAYO DURANTE EL ESTADO DE EMERGENCIA COVID 19"
13	MUSAYON CHIRA JORGE LUIS	"LA REGULACIÓN DEL DOLO EVENTUAL EN EL CÓDIGO PENAL PERUANO"
14	PALACIOS SOLES VICTOR MANUEL JUNIOR	"EL RECONOCIMIENTO DE LA MULTIPARENTALIDAD COMO DERECHO A LA IDENTIDAD EN LA LEGISLACIÓN PERUANA- 2021"
15	PEÑA SOLANO JOSE DAVID	"FALENCIAS EN LA ADMINISTRACIÓN DE DOCUMENTOS PÚBLICOS QUE VULNERA EL DERECHO AL ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA, PERÚ 2017 - 2021"
16	ROJAS MURILLO ALLAN ELKYN	"LA RESPONSABILIDAD CIVIL LABORAL DEL EMPLEADOR PRIVADO ANTE UN CONTAGIO DE COVID 19 DEL TRABAJADOR EN EL DESARROLLO DE SUS LABORES, EN EL DEPARTAMENTO DE LAMBAYEQUE, 2021"
17	RONCAL MONTALVO LUIGGI CRISTHIAN	"INCORPORACIÓN DEL SECUESTRO AL PASO COMO AGRAVANTE DEL ARTÍCULO 152, PARA LA PROTECCIÓN DE LA LIBERTAD DE TRÁNSITO Y PATRIMONIO"
18	SALAZAR GALLARDO MARIBEL	"FALTA DE PUNICIÓN DEL EXTRANEO EN EL DELITO DE COHECHO ACTIVO GENÉRICO SUBSECUENTE Y EL AUMENTO DE LA CORRUPCIÓN EN EL DEPARTAMENTO DE LAMBAYEQUE DURANTE EL AÑO 2020"
19	- SALAZAR PAZ ROSA LUCIA - TESEN CABREJOS MIGUEL JUNIOR	"POTESTAD SANCIONADORA DEL CONCEJO DE NOTARIADO EN LA LEY 29824, Y LA LABOR NOTARIAL DE LOS JUEGES DE PAZ"
20	UGAZ TANTALEANANA LUCIA	"EFECTOS DEL ACOSO CIBERNÉTICO A LOS NIÑOS Y ADOLESCENTES A TRAVÉS DE LAS REDES SOCIALES EN EL DISTRITO JUDICIAL DE LAMBAYEQUE, 2021"

Distribución: Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado de Investigación e Innovación, Vicerrectorado de Gestión, Jefes de Oficina, Jefes de Área, Archivo.

21	VASQUEZ SAENZ ANA CECILIA	"DERECHO DE IGUALDAD FRENTE AL TRATO DIFERENCIADO EN EL CONSUMO, PERIODO 2019-2021"
22	LUNA VICTORIA RAMIREZ CARLOS JAVIER	"EL HOMICIDIO DOLOSO COMO CAUSAL DE INDIGNIDAD DEL CONVIVIENTE"

**ADMISIÓN E INFORMES**

074 481610 - 074 481632

**CAMPUS USS**

Km. 5, carretera a Pimentel

Chiclayo, **Perú**

Distribución: Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado de Investigación, Decanos de **Facultad**, **Jefes de Oficina**,  
Jefes de Área, Archivo.

---

## Anexo 2: ACTA DE APROBACIÓN DE ASESOR



### ACTA DE APROBACIÓN DEL ASESOR

Yo **José Lázaro Liza Sánchez**, quien suscribe como asesor designado mediante Resolución de Facultad N° **0620-2022/FDH-USS**, del proyecto de investigación titulado **“La Eliminación Progresiva de los Sindicatos y los Derechos Laborales en las Empresas Tercerizadoras en Chiclayo 2021”**, desarrollado por el estudiante: **Samuel Elias Chumacero Lozano**, del programa de estudios de Derecho de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, acredito haber revisado, y declaro expedito para que continúe con el trámite pertinentes.

En virtud de lo antes mencionado, firman:

José Lázaro Liza Sánchez	DNI: 43573312	
--------------------------	---------------	--

Pimentel, 14 de junio de 2024

### Anexo 3: Acta de Originalidad

	<b>ACTA DE SEGUNDO CONTROL DE REVISIÓN DE SIMILITUD DE LA INVESTIGACIÓN</b>	Código:	F3.PP2-PR.02
		Versión:	02
		Fecha:	18/04/2024
		Hoja:	1 de 1

Yo, **Martha Olga Marruffo Valdivieso**, coordinadora de investigación del Programa de Estudios de derecho, he realizado el segundo control de originalidad de la investigación, el mismo que está dentro de los porcentajes establecidos para el nivel de Pregrado según la Directiva de similitud vigente en USS; además certifico que la versión que hace entrega es la versión final del informe titulado: **“La Eliminación Progresiva de los Sindicatos y los Derechos Laborales en las Empresas Tercerizadoras en Chiclayo 2021”**

Elaborado por el Bachiller **Chumacero Lozano Samuel Elias**

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del **20%**, verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud TURNITIN.

Por lo que se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la Directiva sobre Índice de similitud de los productos académicos y de investigación vigente.

Pimentel, 12 de noviembre de 2024



---

**Mg. Martha Olga Marruffo Valdivieso**  
Coordinador de Investigación  
Escuela Profesional de Derecho  
DNI N° 43647439

#### Anexo 4: Instrumento

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>TOTALMENTE EN DESACUERDO</b>	<b>EN DESACUERDO</b>	<b>NO OPINA</b>	<b>DE ACUERDO</b>	<b>TOTALMENTE DE ACUERDO</b>

<b>ITEM</b>	<b>TD</b>	<b>D</b>	<b>NO</b>	<b>A</b>	<b>TA</b>
1.- ¿Cree usted que los trabajadores de las empresas tercerizadoras tienen pleno conocimiento de su derecho de Filiación Sindical?					
2.- ¿Considera usted que la capacidad de negociación se ha disminuido con la aparición de las empresas tercerizadoras?					
3.- ¿Cree usted que sería viable la negociación de los sindicatos de las empresas tercerizadoras con la principal para el reconocimiento de sus derechos laborales?					
4.- ¿Considera usted que existe una eliminación progresiva de los sindicatos en las empresas tercerizadoras?					
5.- ¿Considera usted que en las empresas tercerizadoras hay un abuso de los contratos sujetos a modalidad?					
6.- ¿Cree usted que existe una disminución en la repartición de utilidades a los trabajadores de las empresas tercerizadoras?					
7.- ¿Considera usted que los trabajadores de las empresas tercerizadoras tienen conocimiento acerca de la OIT?					
8.- ¿Cree usted que existe una desvinculación de fondo de los trabajadores con la empresa principal?					
9.- ¿Considera usted que la Ley N° 29245 vulnera los derechos laborales de los trabajadores de las empresas tercerizadoras como la filiación sindical, percepción de utilidades y demás beneficios?					
10.- ¿Considera usted que se debe modificar la Ley N° 29245 implementando una medida para que los trabajadores de una empresa tercerizadora puedan reclamar a la principal sus derechos laborales?					

## Anexo 5: Validación del Instrumento

### Validación de instrumento

<b>1. NOMBRE DEL EXPERTO</b>		Hector Fernandez De la Torre
<b>2.</b>	<b>PROFESIÓN</b>	Abogado
	<b>ESPECIALIDAD</b>	Laboral
	<b>GRADO ACADÉMICO</b>	Magister en derecho
	<b>EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)</b>	16 años
	<b>CARGO</b>	
<b>TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:</b> <b>“LA ELIMINACIÓN PROGRESIVA DE LOS SINDICATOS Y LOS DERECHOS LABORALES EN LAS EMPRESAS TERCERIZADORAS EN CHICLAYO 2021”</b>		
<b>3. DATOS DEL TESISISTA</b>		
3.1	<b>NOMBRES Y APELLIDOS</b>	Chumacero Lozano Samuel Elías
3.2	<b>ESCUELA PROFESIONAL</b>	Derecho
<b>4. INSTRUMENTO EVALUADO</b>		1. Entrevista ( ) 2. Cuestionario ( x ) 3. Lista de Cotejo ( ) 4. Diario de campo ( )
<b>5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO</b>		<u>GENERAL:</u> Determinar si la eliminación progresiva de los sindicatos afecta los derechos laborales en las empresas tercerizadoras en Chiclayo 2021.

	<p><b><u>ESPECÍFICOS:</u></b></p> <p>Analizar la eliminación progresiva de los sindicatos y los beneficios laborales en las empresas tercerizadoras en Chiclayo.</p> <p>Explicar la vulneración de derechos laborales producto de la eliminación progresiva de los sindicatos y beneficios laborales.</p> <p>Proponer la modificatoria de los incisos 1 y 2 del artículo 7° y la primera disposición complementaria y final de la Ley N° 29245.</p>
--	---

A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que usted los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.

N°	6. DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	ALTERNATIVAS
01	<p>¿Cree usted que los trabajadores de las empresas tercerizadoras tienen pleno conocimiento de su derecho de Filiación Sindical?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p>	<p>A ( x ) D (   )</p> <p><b>SUGERENCIAS:</b></p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>

	5- Totalmente de acuerdo	
02	<p>¿Considera usted que la capacidad de negociación se ha disminuido con la aparición de las empresas tercerizadoras?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A ( x )    D (    )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
03	<p>¿Cree usted que sería viable la negociación de los sindicatos de las empresas tercerizadoras con la principal para el reconocimiento de sus derechos laborales?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A ( x )    D (    )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
04	<p>¿Considera usted que existe una eliminación progresiva de los sindicatos en las empresas tercerizadoras?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p>	<p>A ( x )    D (    )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>

	5- Totalmente de acuerdo	
05	<p>¿Considera usted que en las empresas tercerizadoras hay un abuso de los contratos sujetos a modalidad?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A ( x ) D (   )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
06	<p>¿Cree usted que existe una disminución en la repartición de utilidades a los trabajadores de las empresas tercerizadoras?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A ( x ) D (   )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
07	<p>¿Considera usted que los trabajadores de las empresas tercerizadoras tienen conocimiento acerca de la OIT?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (   ) D ( x )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>

08	<p>¿Cree usted que existe una desvinculación de fondo de los trabajadores con la empresa principal?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A ( x ) D ( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
09	<p>¿Considera usted que la Ley N° 29245 vulnera los derechos laborales de los trabajadores de las empresas tercerizadoras como la filiación sindical, percepción de utilidades y demás beneficios?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A ( x ) D ( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
10	<p>¿Considera usted que se debe modificar la Ley N° 29245 implementando una medida para que los trabajadores de una empresa tercerizadora puedan reclamar a la principal sus derechos laborales?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A ( x ) D ( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>

<b>PROMEDIO OBTENIDO:</b>	A ( x ) D ( )
<b>7.COMENTARIOS GENERALES</b> El presente cuestionario, fue validado correctamente por haber cumplido con los requisitos necesarios para futuras investigaciones.	
<b>8. OBSERVACIONES:</b>	



Hector L. Perriández De La Torre  
ABOGADO  
JCAL 5465

---

**Abogado Experto**

## **Anexo 6: Autorización para recojo de Información**

**Chiclayo, 17 de julio del 2022**

**Quien suscribe:**

**Sr. William Warner Reyes Robles**

**Administrador de la Empresa Caja Rural de Ahorro y Crédito Scotia Perú S.A**

**Autoriza: Permiso para recojo de información pertinente en función del proyecto de investigación, denominado: “LA ELIMINACIÓN PROGRESIVA DE LOS SINDICATOS Y LOS DERECHOS LABORALES EN LAS EMPRESAS TERCERIZADORAS EN CHICLAYO 2021”**

Yo, William Warner Reyes Robles con DNI N° 16681944 soy consciente que todo el criterio profesional obtenido por medio de la encuesta será utilizado en la presente investigación titulada “ELIMINACIÓN PROGRESIVA DE LOS SINDICATOS Y LOS DERECHOS LABORALES DE LAS EMPRESAS TERCERIZADORAS EN CHICLAYO - 2021”. En este sentido, autorizo al estudiante: Samuel Elías Chumacero Lozano, identificado con DNI N° 48888267, de la Escuela Profesional de Derecho, al uso de dicha información contenida en el instrumento - encuesta para efectos exclusivamente académicos de la elaboración de la presente tesis.

Atentamente.



## Anexo 7: Matriz de Consistencia

<b>“LA ELIMINACIÓN PROGRESIVA DE LOS SINDICATOS Y LOS DERECHOS LABORALES EN LAS EMPRESAS TERCERIZADORAS EN CHICLAYO 2021”</b>				
Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítem / Instrumento	Técnica e Instrumentos de Recolección de Datos
<b>INDEPENDIENTE:</b>  La Eliminación Progresiva de los Sindicatos  (causa)	Derecho de Afiliación Sindical (fragmentación sindical).	Número elevado de trabajadores que están afiliados a sindicatos en empresas tercerizadoras.	Escala de Likert	<b>Técnica:</b> Encuesta
	Capacidad de negociación mermada.	Desigualdad en la capacidad de negociación entre los sindicatos de la empresa principal y tercerizadora.		<b>Instrumento:</b> Cuestionario
	Convenios Colectivos fuera de la empresa tercerizadora.	Nivel de logro del reconocimiento de Derechos Laborales a través de Convenios Colectivos.		

<b>DEPENDIENTE:</b>  Derechos Laborales en las Empresas Tercerizadoras  <i>(consecuencia)</i>	Precarización Laboral (Abuso de contratos modales).	Índice elevado de trabajadores que están bajo contratos sujetos a modalidad.	<b>Técnica:</b>  Revisión Documentaria
	Disminución de utilidades.	No se reconocen a los trabajadores la percepción del porcentaje de utilidades por la empresa principal que otorga anualmente a sus trabajadores producto de sus ganancias.	
	Desvinculación de los trabajadores de la empresa principal.	Nivel de trabajadores que muestran su disconformidad respecto a sus derechos laborales, al ser desvinculados de la empresa principal.	

## **Anexo 8: Sentencias**

### **Expediente N° 0013-2014-PI/TC**

Se decidió rechazar la demanda de inconstitucionalidad, que alega que, no se viola la dignidad del trabajo, ni el principio de igualdad de oportunidades, en definitiva, discriminación. Porque la empresa subcontratante solo está destinada a realizar una etapa del proceso productivo de la empresa principal o de la empresa usuaria, en la que la empresa solo realizará la actividad encomendada, así como la "subordinación" que realiza la empresa subcontratante frente a los trabajadores. Siendo esta última la que velará por los derechos laborales de los colaboradores.

### **Expediente N° 00756-2022-0-1801-SP-DC-03**

Sentencia emitida por la Corte Superior de Justicia de Lima, Tercera Sala Constitucional, la cual consiste en una acción popular propiciada por SEDAPAL y otros, la cual falla fundada en parte solo en el extremo del art.1º del D.S. N° 001-2022-TR, referente a la definición del núcleo del negocio y los elementos a tener en cuenta como: el objeto social de la empresa, lo que identifica a la empresa frente a clientes finales, el elemento diferenciador de la empresa dentro del mercado en el que desarrolla sus actividades, la actividad de la empresa que genera un valor añadido para sus clientes, la actividad de la empresa que suele reportarle mayores ingresos; y la disposición complementaria transitoria "única", la cual prevé el plazo de adecuación el cual es de ciento ochenta días calendario contados a partir de su publicación. Sin embargo, a la fecha aún está pendiente que este fallo de primera instancia sea confirmado o no por la Corte Suprema, por ende, no constituye un pronunciamiento judicial firme ni tiene ningún efecto jurídico. Del mismo modo, todavía sigue vigente la medida cautelar otorgada por el INDECOPI por la denuncia de COSAPI, es por ello que, SUNAFIL está impedida de fiscalizar el cumplimiento de las nuevas disposiciones de tercerización.

## **Anexo 9: Propuesta Normativa**

### **PROYECTO DE LEY**

**SUMILLA: PROYECTO DE LEY QUE PROPONE LA MODIFICATORIA DE LOS INCISOS 1 Y 2 DEL ARTÍCULO 7° Y LA PRIMERA DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA Y FINAL DE LA LEY N° 29245.**

Samuel Elías Chumacero Lozano, bachiller en Derecho por la Facultad de Derecho y Humanidades de la Universidad Señor de Sipán, ejerciendo el derecho de Iniciativa Legislativa que confiere el artículo N.º 107 de la Constitución Política del Perú, y conforme a lo establecido en el artículo 75º y 76º del Reglamento del Congreso de la República, presenta la siguiente propuesta legislativa.

**PROYECTO DE LEY QUE PROPONE LA MODIFICATORIA DE LOS INCISOS 1 Y 2 DEL ARTÍCULO 7° Y LA PRIMERA DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA Y FINAL DE LA LEY N° 29245.**

#### **Artículo 1.- Objeto de la ley.**

Tiene como objeto la presente modificatoria incentivar al Estado peruano a que se haga efectivo el cumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores de las empresas tercerizadoras del sector privado equivalente con las empresas principales, permitiendo el reconocimiento a los trabajadores de las empresas tercerizadoras afiliarse al sindicato de la empresa principal para obtener los mismos beneficios laborales, al amparo de la Constitución Política del Estado (art. 28º), Convenio 87, 98 y 151 OIT teniendo en cuenta que el derecho laboral es un derecho tuitivo, por ende, intentar disminuir en gran medida la precarización laboral que está inmersa en el país.

#### **Artículo 7.- Garantía de derechos laborales**

**Inc. 1.** Los trabajadores bajo contrato de trabajo sujetos a modalidad tienen iguales derechos que los trabajadores contratados a tiempo indeterminado. Este derecho se aplica a los trabajadores desplazados en una tercerización, respecto de su empleador

#### **Modificatoria**

Los trabajadores bajo contrato de trabajo sujetos a modalidad tienen iguales derechos que los trabajadores contratados a tiempo indeterminado. Este derecho se aplica a los trabajadores con desplazamiento en una tercerización, obteniendo las mismas remuneraciones, vacaciones, seguro social, CTS, utilidades y demás beneficios laborales sin distinción alguna que la empresa principal.

**Inc. 2.** Los trabajadores que realicen labores en las instalaciones de la empresa principal en una tercerización, cualquiera fuese la modalidad de contratación laboral utilizada, como todo trabajador contratado a tiempo indeterminado o bajo modalidad, tiene respecto de su empleador todos los derechos laborales individuales y colectivos establecidos en la normativa vigente; en consecuencia, los trabajadores no están sujetos a subordinación por parte de la empresa principal.

#### **Modificatoria**

Los trabajadores que realicen labores en las instalaciones de la empresa principal en una tercerización a través del destaque, cualquiera fuese la modalidad de contratación laboral utilizada, tanto como trabajador a tiempo indeterminado o sujeto a modalidad, tienen los mismos derechos laborales individuales y colectivos que la empresa principal.

#### **Primera Disposición Complementaria y Final**

Las empresas que presten servicios de tercerización podrán subcontratar siempre y cuando el subcontratista cumpla con los requisitos establecidos en la presente Ley.

#### **Modificatoria**

Las empresas que presten servicios de tercerización tienen terminantemente prohibido subcontratar sus actividades establecidas en la presente Ley.

**EXPOSICIÓN DE MOTIVOS DE LA MODIFICATORIA DE LOS INCISOS 1 Y 2 DEL ARTÍCULO 7° Y LA PRIMERA DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA Y FINAL DE LA LEY N° 29245 PERMITIENDO EL RECONOCIMIENTO A LOS TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS TERCERIZADORAS AFILIARSE AL SINDICATO DE LA EMPRESA PRINCIPAL PARA OBTENER LOS MISMOS BENEFICIOS LABORALES**

**I. FUNDAMENTACIÓN**

La figura jurídica de la tercerización laboral si bien es cierto ha traído mayor cantidad de puestos de trabajos para el país, sin embargo, a que costo, lo que ha ocasionado el desmedro, detrimento, menoscabo de los derechos laborales de los trabajadores de las empresas tercerizadoras, como en el caso del abuso en el empleo de contratos modales, eliminación progresiva de los sindicatos de las empresas tercerizadoras, disminución en la percepción de utilidades por parte de los trabajadores de las empresas terceristas. Es por lo que, para lograr el equilibrio entre el trabajador y el empleador, es conveniente que se realicen ciertas modificaciones en la Ley N° 29245 como el art. 7° incisos 1 y 2, y la primera disposición complementaria y final.

Asimismo, con la presente propuesta, dará inicio a que posteriormente se realice un profundo análisis respecto al artículo 5° de la LRCT que sólo permite la constitución de cuatro modelos de organizaciones sindicales, dando así la posibilidad de la creación de nuevos tipos de sindicatos que permitan a los trabajadores de las empresas tercerizadoras afiliarse al sindicato de las empresas principales, al amparo del artículo 2° del Convenio 87 de la Organización Internacional de Trabajo en la cual se indica que los trabajadores tienen el derecho a constituir las organizaciones sindicales que estimen

convenientes, acorde a la libertad sindical, todo ello en respuesta a las nuevas formas empresariales.

Siendo que el Estado peruano a través de las normativas que implementan son las que marcan las reglas del juego, en su gran mayoría sin tener en cuenta los convenios de la OIT y al realizarlo en la práctica convierte a la libertad sindical en un derecho inactivo, deviniendo la crisis institucional de la sindicalización en el Perú, con la pérdida de sus miembros producto del constante traslado a otras empresas, por ende, no resultar atractivo para los trabajadores toda vez que su ámbito de aplicación se reduce solo a los cuatro tipos de organizaciones sindicales formados según la LRCT.

La tercerización de servicios se sustenta en la libertad de empresa que es una forma excelente de crear nuevos puestos de trabajo en el país eliminando la desocupación laboral, sin embargo, esta libertad de empresa no se pueda ejercer de manera ilimitada pues el respeto y ejercicio de los derechos de los trabajadores del personal de la empresa tercerizadora como de la empresa principal es un límite importante.

Se considera que la figura jurídica empresarial de la tercerización necesita un cambio obligatorio, es decir, la modificación de la concepción del empleador, a pesar de que estamos ante empresas totalmente distintas, cada una contando con sus propios trabajadores, además jurídica y económicamente independientes, al final ambas se encuentran inmersos ante un mismo ciclo productivo. Lo que conlleva a tener una nueva imagen del empleador, una concepción plural del mismo, prescindiendo del esquema tradicional de la relación bilateral en una relación laboral, dando cabida a la trilateral. Razón por la cual, hablar de la figura de empleador plural que abarcaría al empleador de la empresa principal y de la empresa tercerizadora sería una magnífica opción que beneficiaría a los trabajadores de la empresa de la tercerización en la etapa de negociación colectiva donde podrían tener como contraparte la unión de ambos empleadores, puesto que, con las nuevas tendencias, y las formas de organización empresarial, propicia a que se tengan en cuenta que el derecho

laboral necesita actualizarse e ir implementando nuevos paradigmas que contribuyan con nutrir el derecho laboral.

## **II. ANÁLISIS COSTO – BENEFICIO**

La presente propuesta normativa conlleva un costo económico para con el Estado, sin embargo, no es tan significativo puesto que, habría una ligera disminución en la inversión privada por parte de las grandes empresas internacionales en el país, asimismo, normalizaría a corto plazo, toda vez que el Perú es un país atractivo para las inversiones.

Sin embargo, dicho costo es manejable toda vez que, será fundamental y esencial, para conseguir el verdadero reconocimiento de los derechos laborales de los trabajadores de las empresas tercerizadoras, ya que, dicho fin es superior a los costos que implica inicialmente.

En ese orden de ideas, al conceder el reconocimiento de los derechos laborales de los trabajadores de las empresas tercerizadoras equivalentes a los de la empresa principal, se estará logrando que:

- 1.- Las empresas tercerizadoras disminuyan el uso de los contratos sujetos a modalidad, siendo estos la excepción y no la regla, obteniendo estabilidad laboral.
- 2.- El reconocimiento a los trabajadores de las empresas tercerizadoras a la percepción equitativa de las remuneraciones, utilidades y demás beneficios laborales con respecto de la empresa principal.
- 3.- Los trabajadores de las empresas tercerizadoras puedan tener igualdad de oportunidades que los trabajadores de las empresas tercerizadoras.
- 4.- Se reconozca a plenitud la libertad de afiliación sindical de los trabajadores de las empresas tercerizadoras.
- 5.- Se garantice el respeto a los derechos laborales reconocidos por la Constitución Política del Estado, así como los Convenios de la OIT.

Por tanto, resulta evidente que los beneficios que se pueden obtener con la modificatoria propuesta del artículo 7° incisos 1 y 2, y la primera disposición complementaria y final de la Ley N° 29245 son mayores que el costo que involucra, más aún, que uno de los beneficiarios directos sería el mismo Estado.

### **III. IMPACTO EN LA LEGISLACIÓN VIGENTE**

El principal efecto de la modificación de los artículos propuestos se verá reflejado en la eficacia y correcta interpretación del artículo 28° de la Constitución Política del Estado y en la aplicación de los Convenios 87, 98 y 151 de la OIT, puesto que, el verdadero reconocimiento de los derechos laborales de los trabajadores de las empresas tercerizadoras permitirá que no se sigan vulnerando, asimismo, contribuirá a mejorar la alicaída y precaria situación laboral en el Perú.

Asimismo, propiciar que las empresas que utilicen esta figura jurídica empresarial, deberán realizarlas de conformidad con las nuevas medidas que permitirán el respeto a la dignidad y los derechos laborales de los trabajadores, eliminando progresivamente las brechas desiguales entre los trabajadores de la empresa principal y la tercerista. Incentivando al Estado peruano a adoptar políticas concientizadas respecto al Derecho Laboral. Teniendo en cuenta que el trabajo es un deber y un derecho y base del bienestar social y un medio de realización de la persona, reconocido constitucionalmente.

Finalmente, cabe señalar que el impacto de la modificatoria propuesta al del artículo 7° incisos 1 y 2, y la primera disposición complementaria y final de la Ley N° 29245, se realizará de forma inmediata y su vigencia será desde el día siguiente de su publicación en el diario oficial “El Peruano”.