UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**TESIS**

# LA SUBCONTRATACIÓN Y SU IMPLICANCIA EN LOS DERECHOS LABORALES EN LA PROVINCIA DE SAN MIGUEL - CAJAMARCA EN EL PERÍODO 2016-2017

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO**

**Autor:**
**Bach. Coba Padilla Hernando**
**https://orcid.org/0000-0003-4304-2086**

**Asesora:**
**Mg. Uchofen Urbina Ángela Katherine**
**https://orcid.org/0000-0002-8072-760X**

**Línea de investigación:**
**Ciencias jurídicas**

**Pimentel – Perú**
**2020**

# LA SUBCONTRATACIÓN Y SU IMPLICANCIA EN LOS DERECHOS LABORALES EN LA PROVINCIA DE SAN MIGUEL - CAJAMARCA EN EL PERÍODO 2016-2017

## APROBACIÓN DE LA TESIS

---

**Mg. Daniel Guillermo Cabrera Leonardini**
**DECANO FACULTA DE DERECHO**

---

**Dr. Robinson Barrio de Mendoza Vásquez**
**PRESIDENTE DE JURADO**

---

**Dr. Eliana Maritza Barturén Mondragón**
**SECRETARIA DE JURADO**

---

**Mg. Yannina Jannett Inoñán Mujica**
**VOCAL DE JURADO**

## DEDICATORIA

A mi Familia por ser las personas que siempre están a mi lado brindándome apoyo incondicional, pero sobre todo por saber comprender mis tiempos dedicados a este proyecto que hoy me da la oportunidad de lograr el título como Abogado.

Del mismo modo dedico esta investigación a todos aquellos que están estudiando esta carrera profesional, y más aún aquellos que estudian bajo esta modalidad, por su esfuerzo y dedicación que requiere.

EL AUTOR

**AGRADECIMIENTO**

Agradezco de manera muy especial y con la más sinceridad a mi familia, amigos, compañeros de trabajo y todos aquellos que siempre tuvieron un consejo para mi persona.

Agradezco también a todos aquellos docentes que día a día se esfuerzan por compartir sus conocimientos de la mejor manera con cada uno de sus estudiantes.

EL AUTOR

**RESUMEN**

La investigación de tesis fue titulada “la subcontratación y su implicancia en los derechos laborales en la Provincia de San Miguel - Cajamarca en el periodo 2016 - 2017”; cuyo objetivo general consistió en realizar un análisis respecto a la figura de subcontratación y las consecuencias que tiene en los derechos laborales, para con ello tener la base de generar nuevas políticas jurídicas que erradiquen dicha problemática. Se aplicó un cuestionario con ítems de interrogantes para conocer el problema estudiado, de lo cual se ha obtenido que aquellos trabajadores bajo la sub contratación en un 85% han señalado no gozar de los beneficios laborales, tomando en cuenta que se trata de derechos irrenunciables. De tal modo que, se llegó a concluir que los derechos que son vulnerados a través de la subcontratación son derechos protegidos en la constitución, así como la estabilidad, 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.

Palabra Clave: derechos laborales, sub contratación laboral, derecho laboral, políticas laborales.

**ABSTRAC**

The thesis research was titled "subcontracting and its implication in labor law in the Province of San Miguel - Cajamarca in the 2016 period"; whose general objective was to carry out an analysis regarding the figure of subcontracting and the consequences it has on labor rights, in order to have the base to generate new legal policies that eradicate this problem. A questionnaire was applied with items of questions to know the problem studied, from which it has been obtained that those workers under sub-contracting in 85% have indicated not to enjoy the labor benefits, taking into account that they are inalienable rights. Thus, it was concluded that the rights that are violated through subcontracting are rights protected in the constitution, as well as stability, equitable remuneration, adequate working conditions, rest, health insurance, compensation for time of service, contributions for a retirement, among others that demand a direct labor relation.

Keywords: labor rights, sub-contracting labor, labor law, labor policies.

**ÍNDICE**

AGRADECIMIENTO ..... iv
RESUMEN ..... v
ABSTRAC ..... vi
I. INTRODUCCIÓN ..... 9
1.1. Realidad Problemática ..... 10
1.2. Trabajos previos ..... 11
1.3. Teorías relacionadas al tema ..... 233
1.3.1. Estudio de la subcontratación ..... 233
1.3.2. Los derechos laborales del trabajador ..... 30
1.3.3. La sub contratación laboral frente a la estabilidad laboral ..... 355
1.3.4. Otros derechos laborales afectados con la sub contratación laboral ..... 366
1.3.5. Legislación nacional ..... 388
1.3.6. Legislación comparada ..... 399
1.4. Formulación del Problema ..... 41
1.5. Justificación e importancia del estudio ..... 41
1.6. Hipótesis ..... 41
1.7. Objetivos ..... 42
1.7.1. Objetivos General ..... 42
1.7.2. Objetivos Específicos ..... 42
II. MATERIAL Y MÉTODO ..... 43
2.1. Tipo y Diseño de Investigación ..... 43
2.2. Población y muestra ..... 433
2.3. Variables, Operacionalización ..... 433
2.3.1. Conceptualización de variables ..... 433
2.3.2. Operacionalización ..... 444
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad ..... 444
2.5. Procedimientos de análisis de datos ..... 455
2.6. Aspectos éticos ..... 455
2.7. Criterios de Rigor científico. ..... 466
III. RESULTADOS ..... 477
3.1. Tablas y Figuras ..... 477
3.2. Discusión de resultados ..... 577
3.3. Aporte científico ..... 60
IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES ..... 633

4.1. Conclusiones ..... 633
4.2. Recomendaciones ..... 633
REFERENCIAS ..... 655
ANEXOS ..... 699
Anexo N° 01: Cuestionario ..... 699

# I. INTRODUCCIÓN

La investigación de tesis estuvo enfocada a estudiar "la subcontratación y su implicancia en el derecho laboral en la Provincia de San Miguel - Cajamarca en el periodo 2016 – 2017"; sobre la cual hay que mencionar que, Rothery (1997) sostiene que la subcontratación permite la realización de servicios que no pueden ser cubiertas, por la empresa principal, pero ello también es evaluado desde la mano de obra barata; situación que se refleja en la actualidad, donde un trabajador subcontratado, tiene una gran diferencia de sueldo, y beneficios laborales con un trabajador contratado directamente por la empresa principal. Esta subcontratación es legal en nuestro país, pero con ciertas limitaciones, aunque ello es de notable incumplimiento, ya que la ley demanda que solo se debe subcontratar, para servicios que no sean afines a la actividad de la empresa, pero sin embargo en la práctica se da lo contrario, lo que hace prever que esta subcontratación vulnera derechos laborales. Por consiguiente, el propósito del estudio consistió realizar un análisis respecto a la figura de subcontratación y las consecuencias que tiene en los derechos laborales para con ello tener la base de generar nuevas políticas jurídicas que erradiquen dicha problemática; para lo cual se tuvo que determinar objetivos específicos, entre los cuales se tuvo que analizar y conocer la postura y posición de los empleados bajo la sub contratación a fin de manejar mejor la problemática materia de estudio, del mismo modo estudiar el ordenamiento jurídico que regula la sub contratación en el Perú y en la legislación comparada, así como revisar jurisprudencia sobre vulneración de derechos laborales a causa de la sub contratación.

La importancia de la investigación se justifica en razón a que la subcontratación es una tendencia en la actualidad, en tanto resultó muy importante conocer cuáles son sus implicancias en el derecho laboral, un tema que reviste de un alto grado de importancia para garantizar los derechos constitucionales de un sinnúmero de trabajadores que vienen laborando bajo esta modalidad. En ese sentido, son estos trabajadores aquellos que resultaron directamente beneficiados con el éxito de esta investigación.

En el proceso de la investigación se ha fijado que en los últimos años se han producido importantes reformas de la legislación del trabajo, ello producto de la participación de diversos factores.

Continuando en ese orden, se presentó como aporte esencial o denomínesele también resultado de investigación, primero un análisis respecto a la figura de subcontratación y las consecuencias que tiene en los derechos laborales, para con ello tener la base de generar nuevas políticas jurídicas que erradiquen dicha problemática. Si se llega a erradicar las desventajas y perjuicios que ocasiona la sub contratación se podrá salvaguardar derechos laborales, los mismos que conllevarían de por si en la solución de otros problemas relacionados u ocasionados por este mismo.

### 1.1. Realidad Problemática

El panorama del tratamiento sobre la subcontratación estatal ha derivado producto de la descentralización que se analiza en la doctrina nacional como extranjera. En los estudios advierte un peligro latente por transformar los mecanismos de flexibilización, eficiencia y competitividad empresarial utilizados como el manto que cubren en lo material relaciones de trabajo con sus elementos propios como la dependencia en provecho del empleador. En la situación actual resulta preocupante el tratamiento que recibe la institución de la intermediación laboral y la tercerización, por cuanto ha resultado insuficiente como mecanismos de lucha para contrarrestar la amenaza de las relaciones laborales aparentes. Así, especialmente el tratamiento de la intermediación laboral, como se ha evidenciado con la promulgada ley 27626 es solo una muestra de un camino amplio por estudiar, lo que merece la calificación de desregulación, ello por cuanto se advierten deficiencias en la materia referida a la responsabilidad solidaria.

Así, para una institución internacional como lo es el Banco Interamericano de Desarrollo - BID (2016) la subcontratación es un mecanismo que ha aportado a la precarización laboral en América Latina, donde se ha ido transformando las condiciones de protección, y deshumanizando los vínculos detrás del uso de la tecnología y deshaciendo las relaciones entre quienes integran la comunidad de trabajo. Eventualmente hoy en día, cada vez hay más casos de trabajo permanente que se desliza hacia el empleo precario.

Por ejemplo, en México el portal Veritasonline (2018) manifiesta que el outsourcing (Subcontratación) se ha convertido en un esquema importante para el crecimiento de la economía; sin embargo, alrededor de esta figura aún hay dudas y confusiones que

requieren aclararse para su buen uso y cumplimiento normativo. Son las mujeres y jóvenes que mayormente sufren la violación de sus derechos laborales a través de este modo de contratar, entre ellos la estabilidad laboral y sus garantías de empleo digno.

El caso del Perú el problema es similar con la existencia de la desigualdad, debido que desde de la década de los noventa la legislación laboral vigente se caracteriza por su flexibilidad, que se expresa en la variedad de modalidades de contratación dentro de los cuales encontramos a la subcontratación, está utilizada extensivamente en diversos sectores económicos para reducir costos o evitar el reconocimiento de beneficios sociales (Maldonado, 2018).

A este problema no es ajeno lo acontecido en la provincia San Miguel, ubicada en el Departamento de Cajamarca, donde los ciudadanos por falta de oportunidad laboral se someten bajo a relaciones laborales de subcontratación, perdiendo derechos que les corresponde dentro de una relación laboral.

Si bien es cierto existen normas que protegen al trabajador frente a este problema, pero ello no es suficiente, la gran parte de trabajadores no reclama ni exige sus derechos al empleador ni ante la autoridad competente, por falta de información y miedo a quebrantar la relación laboral; quedando así la violación de los derechos latentes dentro de la subcontratación.

## 1.2. Trabajos previos

### A Nivel Internacional

Ponce (2013) en su investigación final de graduación denominada “La Tercerización Laboral”, presentado en la Universidad empresarial SIGLO XXI, Córdova – Argentina, concluye:

Las circunstancias reseñadas no dejan dudas de la falta de precisión de los cuerpos legales de los que dispone Argentina, en materia de regulación del fenómeno de la tercerización laboral. A partir de la investigación realizada, y de la lectura de diversos autores que se han especializado en el Derecho del Trabajo, se ha arribado a las siguientes conclusiones.

El dispositivo legal regulado en su apartado 30° de la ley de contrato de trabajo se encuentra desactualizado, mientras que presenta una grave insuficiencia para otorgar a los trabajadores su debida protección. Es así porque responde a un paradigma de producción que ha dejado de ser central en el actual modelo económico, y además se enfoca en un aspecto limitado de este fenómeno, mientras que, en la realidad, pueden originarse múltiples situaciones a partir de la tercerización.

La concepción de "actividad normal y específica propia del establecimiento" es la clave de diversas discusiones y conflictos, tanto en Argentina como en muchos otros.

Por lo tanto, resulta indispensable una modificación del ordenamiento jurídico de la Nación, que pueda regular eficazmente los deberes de conducta de quienes contratan y subcontratan en cuanto a la exigencia hacerse cumplir las disposiciones laborales y las referidas al ámbito de la seguridad social. Para ello, es fundamental llevar a cabo una conceptualización clara del eje de la responsabilidad.

Por otro lado, también se hace indispensable determinar las características que debe tener el objeto de una empresa, debido a que es la clave para determinar si la externalización o tercerización resulta o no indispensable para lograr los fines de la misma.

Para ello, se hace necesario tener en cuenta la jurisprudencia, que ha intentado elaborar las conceptualizaciones e interpretaciones necesarias para llenar el vacío legal provocado por la carencia de precisión en los mencionados términos.

Asimismo, es importante destacar la necesidad de llevar a cabo una sistematización precisa de los llamados "contratos de empresa", a la vez que se mantenga la lógica de protección para los trabajadores. De este modo, sería importante replantear las normativas con las que el país se rige en este momento, aunque desde la perspectiva de la extensión de la responsabilidad en las diversas formas de tercerización, especialmente en referencia a las deudas salariales.

Además, sería óptima la creación de una norma que imponga criterios de igualdad para los trabajadores empleados bajo regímenes de subcontratación y aquellos empleados permanentes de las empresas usuarias.

Esto es así porque el esquema conocido sobre el vínculo de subordinación entre empleador y empleados ya no resulta ser la única forma en que se presentan las relaciones laborales en el mundo moderno. Los diversos mecanismos de tercerización dieron lugar al surgimiento de nuevas formas de organizar las actividades empresariales, sobre las que se busca perpetuar el manejo de los procesos de producción a la vez que se busca la evasión de una configuración material del vínculo laboral entre las entidades correspondientes con el empleado.

Este tipo de fenómenos aumenta las posibilidades de la existencia de fraudes en la posición del empleador. Por ello, la tercerización de actividades productivas aumenta la inseguridad y la inestabilidad, a la vez que reduce las garantías que las normas laborales se han dispuesto a otorgar a los trabajadores en el marco de una relación de dependencia. De este modo, se los somete a trabajos precarios e inseguros.

Frente a semejante problemática, se torna fundamental para el Derecho del Trabajo, la articulación de respuestas al desafío que se presenta por la existencia de la tercerización laboral. Prohibir este tipo de relaciones laborales se haría ineficiente ya que es un sistema que se ha difundido en todo el planeta a ritmos cada vez más rápidos. Por lo tanto, la mejor manera de enfrentar las acciones fraudulentas surgidas de estos procesos, es otorgar seguridad de manera tutelar de la posición que afrontan los trabajadores que forman parte de ellos. En consecuencia, es importante la elaboración de un cuerpo legal que proteja eficazmente a las partes intervinientes en este fenómeno, no sólo en aquellas situaciones en que se advierte la intención de actuar en desmedro del trabajador, sino en todos los casos en los que materialmente se presente un potencial riesgo o perjuicio.

Teniendo todo ello en consideración, se plantea una reforma en lo referido a la ley que regula el contrato de trabajo específicamente en su artículo 30°, que se guíe por los siguientes lineamientos, que se desarrollarán a continuación.

Las soluciones posibles deben estar orientadas, tanto a nivel de la doctrina como a nivel de la regulación legal, con fines de una deconstrucción sobre la posición dogmática en torno a la noción de empleador que se ha desarrollado en el derecho laboral actual. Desde este punto de vista, se deben considerar los cambios en la sociedad sobre todo haciendo incidencia en el tratamiento de los procesos productivos y la manera en que se

ha venido tratando a las organizaciones empresariales. Es importante este punto porque se debe interpretar al empresario principal como el verdadero beneficiario del uso de la tercerización, y el destinatario final del trabajo prestado. Si se especifica precisamente su figura en la ley, se supera el riesgo de insolvencia del contratista, intermediario o suministrador de mano de obra, a la vez que el trabajador tendría a quien recurrir en caso de tener que reclamar. Paralelamente, al tener todos los trabajadores un mismo empleador, se fomentaría a un trato más equitativo entre ellos.

A su vez, debe tomar parte el legislador sobre la posibilidad de plantear la responsabilidad solidaria recaída en el patrón o empresario que tercerice total o parcialmente sus actividades. Desde este punto de vista, el empleador que solicita los servicios de tercerización, así como el que los brinda, podría requerírseles legalmente el pago de las obligaciones laborales contraídas por sus relaciones laborales con los trabajadores.

Por otra parte, es importante imponer por ley el principio de igualdad de trato entre trabajadores tercerizados y aquellos permanentes de la empresa principal. Así, se mejorarían las condiciones laborales de aquellos trabajadores en régimen de subcontratación.

Finalmente, la reforma de los cuerpos legales argentinos en cuanto a la presente temática, deben contemplar la tratativa básica de las instituciones que regulan el derecho del trabajo, instaurándolas para toda prestación, sea el caso de un subordinado o un ente autónomo. Para ello, se debe aplicar en todos los casos el principio de primacía de la realidad por sobre las formas jurídicas, siempre que éstas sean menos favorables al subordinado.

Villar y Cayul (2015), en su tesis titulada “desnaturalización de la calidad de empleador y fraude a la ley laboral a la luz de la ley 20.123”, presentada para optar el grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y sociales en la Universidad de Chile; concluye:

Son tiempos complicados para la rama del derecho laboral, debido al auge de la necesidad de regular los abusos que se cometen en agravio de los trabajadores en el panorama de un modo de producción de carácter industrializado que cada vez se eleva

masivamente, lo cual ha representado una economía dinámica y un contexto en donde los contextos laborales de aplicación internacional nos llevan a la reflexión que es menester la intervención del derecho laboral a efectos de evitar arbitrariedades potenciales a los derechos de los trabajadores, razón por la que se debe exigir que dichos cambios no queden en manos de un discresionismo unilateral del empleador. Así, se advierte que los fenómenos del desarrollo de la economía y la globalización traen como consecuencia la necesidad de que los empleadores se adapten a los cambios constantes y a veces drásticos que padece el mercado.

Así, la rapidez en que se decantan los acontecimientos actualmente para el panorama de los empleadores no sigue la velocidad en que se desarrolla el derecho laboral actual; lo cual lleva a reflexionar el apremio que requiere el legislador para flexibilizar la legislación en este campo, especialmente lo referido a los vínculos laborales de los trabajadores en contextos de tercerización. Todo ello ha permitido un cuestionamiento sobre la vigencia de la mecánica de dependencia y subordinación clásica que se conocía en el derecho laboral y que formaba una de sus bases, aduciéndose un estudio con mayor minuciosidad en el contexto donde al trabajador se le requiere de una mayor calificación y mayor especialización, por ende formando nuevas modalidades de contratación, así como el incremento de la capacidad decisora y autónoma de los trabajadores. Lo cual, de ser desapercibido, volvería injustificada la protección que otorga el derecho laboral de no tratarse este tema. UGARTE, José Luis. El nuevo derecho del trabajo. Santiago, Chile. Lexis Nexis. 2007. Pág. 68 y ss.

Así pues, merece recordar que en línea histórica el derecho laboral siempre ha sido tuitivo con la protección de los trabajadores, bajo el esquema de la asimetría del vínculo jurídico en que se ubican estos, donde resalta el poderío económico y la posición privilegiada de la que goza el empleador quien es el que impone las condiciones laborales.

Así, los que plantean cuestionarse la vigencia del derecho laboral, postulan querer flexibilizar los vínculos y un incremento en el espacio sobre el que se desenvuelven los particulares. Otros, comparten el argumento de que el contexto actual no hace posible una regulación de forma rígida del derecho laboral, debido a que con ello se podría frenar

el crecimiento dinámico que reciben las entidades que forman parte del proceso productivo a tal punto de colocar en situación de riesgo la economía. En ese contexto, es que el derecho laboral representaría una suerte de obstáculo para el desarrollo del proceso productivo de los países.

Ahora bien, una vez de haber realizado y reflexionado sobre la investigación en comento, podemos tomar postura discrepando con el criterio manifestado en líneas anteriores por la doctrina. Y ello tiene como basamento las condiciones de trabajo en la realidad social como por ejemplo en Chile, donde ciertamente los trabajadores calificados con el rango alto constituyen un pequeño porcentaje en comparación del resto de trabajadores; razón por la que la asimetría consagrada entre el trabajador y el empleador se perpetúa; así también conforme a las conclusiones que la doctrina especializada ha esbozado, el derecho del trabajo además de buscar corregir la asimetría pactada también tiene como finalidad servir de herramienta jurídica que coadyuve a la paz social en tanto permite conciliar intereses contrapuestos, de forma que de no haber un freno al decisionismo que ejercen los particulares, en buena cuenta los empleadores, teniendo en cuenta la notoria asimetría, se podría ocasionar un contexto de crisis social.

Ciertamente, dejando de lado un pronunciamiento sobre la necesidad de la presencia del derecho laboral en contextos actuales, llama la atención el repliegue que se ha producido en esta disciplina por cuanto el sector empresarial ha venido desarrollándose en la realidad en campos que el derecho laboral no ha llegado a regular. Aunado a ello, una de las formas especiales es la referida a la externalización de los trabajadores, esto es, que las empresas actualmente manejan un diseño de modelo fordiano cuya constitución vertical se encuentra jerarquizado robustamente sobre la base de los orígenes que ha desarrollado los pilares del derecho laboral, y que actualmente han empezado a surgirse como una disciplina independiente.

Así, en el contexto actual el paradigma importa ser una red de mayores especializaciones exigidas y una horizontal interdependencia entre las áreas dentro de una empresa, lo que al ámbito de la realidad se ha llevado a manifestarse a través de la externalización que en resumidas cuentas constituye una manifestación a la flexibilización laboral.

Por su lado, las empresas y su interés por eludir el manto de aplicación de la legislación laboral con la finalidad de gozar un mayor espacio de discrecionalidad sobre las condiciones que se pueden imponer a los trabajadores, ha guiado a este sector a dos modalidades que resultan básicas para el fraude a la ley laboral.

En primer punto, se ha detectado la existencia de contratos suscritos "a honorarios" con el fin de que el vínculo laboral con el trabajador se ampare bajo la legislación común. En segundo punto, que estando bajo el manto del derecho laboral, se estructura una argucia que va permitiendo que la calidad de empleador migre sobre otro sujeto, que va a recibir el título de empleador y por ende será este último sobre quien recaerán las obligaciones de carácter laboral y previsional, a cuyo cumplimiento se encuentra sometido derivando en favor de los trabajadores.

Esta hipótesis que la podemos denominar la desnaturalización de la calidad de empleador, es el objeto que representa el análisis sobre esta investigación. En buena cuenta, consideramos que la desnaturalización de la calidad de empleador, conforme a los antecedentes normativos empezó por sancionarse al amparo de la ley 19250, y fue mediante la ley 20123 donde se creó un antecedente legislativo novedoso a tomarse en cuenta. Así, esta ley creyó conveniente regular el régimen de trabajo de subcontratación y el suministro de trabajadores, tratándolas como dos formas de externalización laboral. Así, como inicialmente nos hemos planteado, la norma en comento resulta de importancia para la investigación por cuanto al tratar de la externalización de trabajadores bajo un escenario que para su expedición resulta novedoso, deja al descubierto una modalidad e elusión formal donde han tomado parte los empleadores para desentenderse de su calidad como tal y consecuentemente de sus responsabilidades para con sus trabajadores.

**A nivel Nacional**

Pérez (2017) en su tesis denominada "Los trabajadores de la empresa tercerizadora y su participación en la negociación colectiva con la empresa principal", presentada para optar el título profesional de Abogado en la Universidad César Vallejo, concluye:

Para muchos empleadores el aceptar una amplio desarrollo que el derecho laboral ha alcanzado en pro de los trabajadores, es razón suficiente para no otorgarles mayores beneficios bajo criterio discrecional sin sustento legal alguno, ello ha motivado a que tengan una posición renuente para afrontar una negociación colectiva, lo cual se denota pues en la falta de predisposición para un acercamiento a negociar con los trabajadores, incluso si estos aparentemente no tendrían relación con la empresa usuaria, toda vez que muchas veces estos trabajadores fueron contratados bajo la figura de la tercerización laboral. Es justamente este panorama que abre la posibilidad para que futuras investigaciones sobre la materia, emerjan en la tratativa de estos panoramas laborales que pueden llegar a representarse en vacíos legales de no ser abordados como el derecho laboral lo sugiere, esto es, no olvidarse de la participación de la que gozan los trabajadores tercerizados en un contexto de negociación colectiva con la empresa principal, sobre la que deben generarse modelos que lleguen a suponer la satisfacción tanto del empleador como del trabajador.

Otra de las conclusiones a las que arribó el autor, es en la incidencia de establecer parámetros para garantizar el inicio y el desarrollo de las negociaciones colectivas, con enfoque al mejor tratamiento remunerativo, así como la implementación de aquello que tiene incidencia en las condiciones laborales, hasta las que se encuentran relacionadas con la mejora de las relaciones entre empleador y trabajador en un plano individual; así como las mejoras en el ejercicio del derecho a la libertad sindical a fin que el empleador forje un espíritu de compromiso con sus trabajadores y un actuar de buena fe que haga posible llegar adelante una negociación colectiva adecuada, siendo necesario la utilidad de los mecanismos que fortalecen la democracia en un Estado, los mismos que sirven como conducto para una negociación colectiva que se oriente por los pilares de concertación y participación, los que en buena cuenta hacen posible una participación con la empresa tercerizadora y la empresa principal.

Aunado a ello, habiendo observado el aumento de las empresas que actúan bajo la figura de la tercerización laboral, ha sido menester la incidencia de forma directa e indirecta en observar los derechos colectivos de los trabajadores tanto de la empresa principal como de la tercerizadora.

Así, el autor culmina refiriendo que, luego de haber observado los antecedentes normativos del derecho colectivo en relación a la figura de subcontratación, esto es, de una tercerización, que su propuesta es viable en relación a la participación de los terceros con la empleadora principal mediante una comisión de representación, asimismo es factible otorgarse una bonificación por productividad a los trabajadores considerando los parámetros que permitan determinar al trabajador que le corresponda cobrar dicho beneficio; asimismo que su propuesta planteada no supone un atentado a la empresa empleadora principal debido a que no se está generando una relación obligacional respecto a otros derechos, los mismos que son de entera responsabilidad de la empresa sujeta a tercerización toda vez que la empresa empleadora directa del trabajador.

Romero (2015) en su tesis titulada "La tercerización de servicios y la razón por la que afecta negativamente a la funcionalidad de los derechos laborales", presentada para optar el título de Abogado en la Universidad Privada del Norte, Trujillo – Perú; concluye:

a) No cabe la posibilidad de que el derecho resulte ajeno a la dinamización de los cambios sociales y laborales, pues en un contexto de globalización actual, se hace imperante la necesidad de implementar mecanismos y salidas jurídicas que doten de seguridad y confianza a las empresas para que permanezcan en el mercado, continuando con su intervención en el proceso productivo y en la producción de condiciones económicas y la creación de puestos laborales.
b) La forma válida de la tercerización de servicios laborales emerge en el contexto de adecuación a los cambios como consecuencia de la globalización, lo que supone un contexto de flexibilización y triangulación de las relaciones entre la empresa y el trabajador, por lo que es necesario la elaboración de una normativa acorde con este nuevo modelo de contratación laboral que permita al derecho laboral constituirse en el manto legal que dote de seguridad y estabilidad a las empresas empleadoras de la misma forma que garantice el cumplimiento de procedimientos legales adecuados para que los trabajadores exijan el cumplimiento de sus derechos individuales y colectivos ante sus empleadores, contribuyendo así al equilibrio sobre el esquema de desigualdad que busca compensar el derecho laboral.

c) En un plano de realidad nacional, haciendo incidencia a la ley aclaratoria y el reglamento sobre la tercerización ineficaz, resulta improductivo el intento de protección de los derechos laborales que la norma ha regulado, toda vez que resulta insuficiente tanto a nivel formal como material. En cuanto a la forma se evidencia falta de claridad y concreción al momento de establecerse los supuestos de procedencia, esto es, elementos y características necesarios para su configuración; y en cuanto al fondo, el reglamento contraviene la propia ley sin haber observado el proyecto e incluso el dictamen, lo que da lugar a que las actividades principales puedan ser sujetas a tercerización, resultando una desnaturalización de la vinculación empresarial. Aunado a ello resulta insuficiente en el fondo, toda vez que no se regulan herramientas con capacidad suficiente para una protección garantista de los derechos del trabajador.
d) Ahora bien, en cuanto a la tercerización de los servicios, cuando esta resulta aplicable correctamente es bienvenida y no sería adecuado su proscripción; sin embargo, el cuestionamiento radica en el insuficiente trato que brinda la norma, dando pie al uso y manejo fraudulento de los mecanismos legales en perjuicio de los derechos de los trabajadores.

Carranza (2019), en su tesis titulada "Subcontratación y el desempleo en el Perú: análisis del periodo 2011 – 2017", presentada para optar el título profesional de Abogado en la Universidad Tecnológica del Perú, Lima – Perú; concluye:

Los índices estadísticos del nivel de desempleo en nuestro país durante el periodo 2011 al 2017 ha permitido registrar una estabilidad aparentemente porcentual, sin embargo del análisis de las variaciones sobre el número de personas en condición de desempleadas resulta impactante, lo que en el 2012 generó un crecimiento de desempleo de 22.02%. En tanto que, en un enfoque legal se tuvo que hacer frente a la tasa de desempleo con la aplicación de los mecanismos de subcontratación eficaz promoviéndose así la creación de nuevos empleos; lo que produjo en el legislador una actitud permisiva ante este tipo de situaciones, superando lo ya regulado por convenios internacionales, léase convenios en el marco de la Organización Internacional del Trabajo. Ello fue así, pues en lo que respecta a la implementación y el desarrollo de las modalidades de subcontratación no

tuvieron como base datos objetivos ni estadísticos para justificar su adopción, lo cual supone una falta de un sustento empírico que hubiera permitido al legislador peruano forjarse un criterio acorde a la realidad social, que hubiera tenido incidencia sobre su decisión de otorgar un panorama permisivo con las modalidades de subcontratación tal como se percibe en la tratativa legal de nuestro país.

La figura de la intermediación laboral en el periodo en comento, permite evidenciar que la figura de la subcontratación ha sido la que más empleos ha generado en el ámbito laboral y sobre la que menos empresas se han introducido; sin embargo, es de advertirse que una baja participación en la población económicamente activa ocupada, que no había superado el 1.1% de la empleabilidad total, adicionando al comportamiento diferencia en el mercado, no haría posible las condiciones requeridas para su identificación como factor que predomine en el comportamiento del nivel de desempleo, salvo lo acontecido en el 2012. Lo que el autor quiso concluir es que la intermediación laboral en el Perú, en el periodo que analizó, no influyó de forma permanente ni significativa en el nivel de desempleo en el 2011 al 2017, lo que ha resultado en no generar un impacto en la reducción de la población desempleada.

Ahora bien, en cuanto a la tercerización de servicios, señala que esta se posiciona como aquella herramienta que hace posible la subcontratación, generando que menos empleos sean introducidos en el mercado de trabajo y que más empresas aporten al rubro empresarial, aún con ello, su participación resulta poco significativa en el panorama de la intermediación laboral no llegando a superar el 0.9% de la población económicamente activa ocupada. Lo cual permite constatar que con el comportamiento diferencial en relación a la fluctuación del nivel de empleabilidad ha permanecido con una variación casi ajena en el 2012 a la de un factor incidente en la fluctuación del nivel de desempleo en lo que refiere al periodo 2011-2017.

Así, se permite concluir el autor que la tercerización de servicios no logró tener influencia de forma significativa y sostenible en el nivel de desempleo durante el periodo en comento, ocasionando el no cumplimiento de los objetivos que habían justificado su adopción. Finalizando, en cuando a la figura de la subcontratación, plantea dos conclusiones, por un lado que el periodo 2011- 2017 esta no llegó a presentarse como

una herramienta de especial utilidad y eficacia para la creación de puestos laborales, desencadenando poca influencia sobre la reducción del nivel de desempleo en el Perú; por otro lado, su utilidad no ha venido mostrándose como beneficiosa para los trabajadores, sino como una salida rentable para los empresarios como una alternativa a los eventos de crisis económicas, debiendo entonces el legislador mostrar cuál es la verdadera intención de regular este modo de tercerización laboral y los efectos que la adopción de este modo se subcontratación implica.

**A Nivel Local**

Horna (2018) en su tesis para optar el título profesional de Ingeniero de sistemas denominado "Gestión de la información y su influencia en el servicio Outsourcing de impresión Xerox en una empresa minera de Cajamarca, 2017" realizado en la Universidad Privada del Norte.

Con la investigación se concluyó que el empleo de la tecnología vinculado a la Gestión de información posee un beneficio directo en el las posibilidades de servicio del Outsourcing de Impresión que la empresa Xerox del Perú brinda a otra entidad en Cajamarca, debido a que el buen empleo de esta aplicación ayuda a una correcta gestión de los datos permitiendo que se pueda ubicar y analizar un mayor índice de conflictos que tengan relación al mantenimiento de impresoras y abastecimientos de suministros; sin embargo cuando media una subcontratación laboral, la empresa que contrata no se hace cargo de incidentes que puedan ocasionarse, siendo los afectados los trabajadores pues se exponen a riesgos laborales, además que sus beneficios que estos pueden percibir pueden ser alterados; es decir que en ocasiones pueden perder ese beneficio. Además, el autor indica que, si las organizaciones pueden considerar el subcontratar a otras entidades para que esta pueda realizar la actividad que se le es difícil poder desarrollar, siendo así estas mismas considerarían que una tercerización es una buena opción y la manera más fácil para no garantizar derechos laborales, razón por la que optan por la subcontratación. Del mismo modo, el autor menciona otra de los problemas que ocasiona esta figura es que no se garantiza la estabilidad laboral.

Gálvez, (2014) en su tesis para obtener el grado de Maestro en Ciencias Económicas con mención en Gestión Empresarial denominado “La intermediación laboral y el deterioro del nivel de ingresos de los trabajadores del sector público en la ciudad de Cajamarca” realizado en la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga.

El autor con su investigación concluyó que abordar para las empresas prestadoras de servicios que intermedian la fuerza laboral en las entidades públicas ha traído como consecuencia la pérdida parcial de beneficios laborales tales como: derecho a la sindicalización, así como el derecho a la estabilidad laboral y la hegemonía propia de los gremios sindicales, sistema de pensiones, contribución para la vivienda, acceso al sistema de seguridad social, contratos laborales con estabilidad laboral, jornadas laborales de ocho horas, permisos, licencias y vacaciones, entre otras; pues una tercerización derivaría que los costos no salariales sean igualitarios tanto para empleados y empleadores, y existiendo los costos las firmas pueden reducir sus niveles de empleo, ocasionado que los trabajadores no valoraren su integridad, los beneficios sociales que, en teoría, buscan protegerlos. Al menos, muchos de los trabajadores no estarían dispuestos a pagar por sus propios beneficios por lo que buscan emplearse en el sector informal. Además, menciono que se debe de impedir subcontratación de trabajadores, bajo un régimen de intermediación laboral, trabaja disminuido frente al trabajador dependiente de la empresa, por lo que bajo el sistema de tercerización el trabajador llega a ser denominado como mercancía, con sus beneficios de ley que le corresponden disminuidos y que en ocasiones quiere compensar esta desventaja actuando negativamente contra el sector empresarial.

## 1.3. Teorías relacionadas al tema

### 1.3.1. Estudio de la subcontratación

#### 1.3.1.1. La flexibilidad laboral como inicio de la subcontratación

La flexibilidad Laboral tiene un concepto polisémico, debido a que tiene diversos significados por lo que Blossefeld y otros autores (2005) indican que la flexibilidad puede ser numérica mediante contratos, funcional debido a que si los empleados se ajustan a las tareas o cambios de la empresa salarial si se ajustan a los sueldos, temporal en caso varíen el horario establecido y por ultimo también lo denominan flexibilidad

cuando las empresas externalizan trabajos es decir realizando una subcontratación a autónomos.

Por otro lado Castells (1996) menciona que el aumento de la competitividad el cual se basa en las tecnologías nuevas como en la globalización es el principal inicio a la flexibilidad, ya que estos dos reestructuran las empresas y transforman decisivamente el empleo, debido a que el trabajo se individualiza, la gestión se descentraliza y los mercados se personalizan, es decir los cambios en los contratos laborales.

Con el transcurrir del tiempo la legislación laboral en el Perú ha sido muy cambiante pero a su vez radicales y duros en principios de los 90', debido a que en ese año representó la implementación abierta de una política de flexibilización de los derechos laborales, puesto que la vieron como una medida para poder estabilizar la economía nacional de la debacle en la que se hallaba, es decir un instrumento adecuado para poder impulsar la competitividad del sector industrial en un contexto de globalización mundial y una herramienta de promoción y protección del empleo y los derechos laborales. Asimismo, también lo indican como un fenómeno legislativo como social el cual implica una transformación total del modelo de regulación de las relaciones laborales, siendo sus expresiones emblemáticas en el Perú la promulgación del decreto legislativo 728 y también el decreto ley 25593 (Quiñones, 2012).

Existe una precisa relación entre régimen laboral flexible y creación de empleo ya que a mayor sea la flexibilidad el desempleo podrá disminuir, crecerá la productividad y los sueldos serán mejores. Asimismo, se indica que en Países como Honk Kong, Singapur y Nueva Zelanda existe una gran flexibilidad laboral mientras que en países de la Unión Europea (Alemania, Holanda y Dinamarca) también se ha reformado legislaciones laborales, debido a que ahora empresas pueden cancelar los convenios colectivos, rebajar las condiciones laborales o reducir el costo de la mano en tiempo en que la economía este en pérdidas.

Otro de los autores como Raso (1993) indica que la flexibilización laboral se podría entender como aquella tendencia que es generalizada de modificarse por vía autónoma o heterónoma las reglas jurídicas de la prestación de trabajo, con la finalidad de ajustar el factor trabajo a las nuevas exigencias del sistema de producción; mientras que de otro

lado Hoyos dice que la flexibilización laboral consiste en la posibilidad de la empresa de contar con mecanismos jurídicos que le permiten ajustar su producción, empleo y condiciones laborales ante las fluctuaciones rápidas y continuas del sistema económico, las innovaciones tecnológicas y otros factores que demandan ajustes con celeridad.

#### 1.3.1.2. La Sub Contratación

##### 1.3.1.2.1. Evolución histórica

Antes que entre en vigencia la Ley Nº 29245 ya se encontraba regulada la tercerización. En efecto, gran parte de la doctrina nacional señala que la tercerización laboral encontró su primera regulación en el artículo 4º del Decreto Supremo Nº 003-2002-TR donde se habla de los contratos que tienen por esencia que un tercero responda por una parte sistémica del proceso de producción de la empresa que contrata y los servicios prestados por empresas contratistas o subcontratistas, siempre que respondan responsablemente por sus funciones, y además que cuenten con sus propios recursos económicos, técnicos o materiales, y cuyos trabajadores estén bajo su exclusiva subordinación".

La tercerización ya fue tratada el Expediente Nº 3000-2006 de la Primera Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima, donde ha señalado que la sub contratación es una forma de contratar que busca satisfacer la exigencia de otra a través de servicios no subordinados.

Las normas que regulan esta situación son solo generales; pues se desarrolla con contratos por locación de servicios y de obra.

##### 1.3.1.2.2. La sub contratación laboral: aspectos generales

La subcontratación laboral es un proceso que ha venido desarrollándose desde tiempos muy antiguos y actualmente es entendida como la producción de bienes y servicios que no solo se define por la realización de estos en una unidad económica por encargo de otra, ni tampoco por el servicio de trabajadores de una empresas a otra, sino que también implica su relación con el mundo exterior, ya que la empresa subcontratada con la empresa principal forman para sus clientes una totalidad concreta; en tanto que el entorno

no lo constituye solamente lo externo sino también lo externo internalizado (De la garza, 2011).

Por otro lado, Olave (2010) con respecto a la subcontratación laboral nos manifiesta según su investigación previa que existen dos tipos de subcontratación, tanto la de producción de bienes como la de prestación de servicios.

En tanto que deberíamos entender por la primera como aquella en la que dos empresas establecen una relación jurídica laboral por la que una (subcontratista) se obliga ante la otra (contratista) a proporcionar determinados productos intermedios o finales según lo acordado, por lo que la empresa principal o contratante podrá, según sea el caso, incorporar el producto subcontratado a su propia producción o de otra manera también podrá directamente comercializarlo. En cambio, en cuanto a la segunda forma diríamos que sucede algo similar ya que existe subcontratación de prestación de servicios cuando la empresa principal contrata a otra para que esta última realice una determinada labor con sus propios recursos, tanto de infraestructura y materiales en general, como financieros y humanos.

En tal sentido Hughes (2013) señala que la subcontratación está referida a las relaciones laborales que se originan entre una empresa denominada mandante o principal que encarga a otra, subcontratada, la realización de partes, etapas o partidas completas de bienes o la prestación de un servicio que puede ser parte central, anexa o complementaria del proceso productivo encomendado primeramente a la empresa contratante. Es decir, dicho de otras palabras una determinada empresa dueña o encargada de una obra contrata a otra para encomendarle la realización a cuenta y riesgo propio, con sus respectivos trabajadores un determinado trabajo o servicio.

Sin embargo, para Rocha (2011) la subcontratación laboral implica como bien conocemos empleos de periodos temporales que generalmente presentan sus ventajas y desventajas. Por un lado, les resulta más factible este tipo de empleos para quienes buscan de alguna manera complementar sus ingresos económicos, o porque constituyen horarios más flexibles o por el simple hecho de que estos trabajos no constan de contratos tan rigurosos. Por otro lado, las desventajas se presentan cuando dichos empleos no gozan de seguridad laboral, cuando existe nula o mínima protección del Estado, los

salarios son inestables o bajos, es decir para algunos no resulta una alternativa laboral flexible, sino su única vía para encontrar empleo.

Finalmente cabe señalar entonces que la subcontratación laboral se contempla como un fenómeno que en los últimos años se ha generalizado globalmente y actualmente presenta un creciente incremento de su desarrollo, de manera tal que si hablamos de porcentajes numéricos indicaríamos que constituye cifras superiores al cincuenta por ciento de las empresas que todavía desarrollan sus funciones dentro del territorio nacional. Esto ha llegado hasta el punto de que la externalización de funciones se ha expandido inclusive a la esfera de las entidades públicas, de tal modo que resulta ineludiblemente urgente regular el uso de esta herramienta administrativa.

#### 1.3.1.2.3. La subordinación en la subcontratación

La subordinación en la subcontratación es de dos tipos según la forma de subcontratación, las mismas que son la subcontratación de servicios y la subcontratación de trabajo, en la primera que la subcontratación de servicios, el trabajador está directamente subordinado a la empresa que es contratada por la primera empresa que solicita sus servicios, en otras palabras una empresa encarga o contrata a una segunda empresa para que esta tenga a cargo la producción de sus bienes o la prestación de servicios y que sea sobre esta última en donde recaigan la facultad de contratar al trabajador, quien se encontrará subordinado a su decisión.

Esto quiere decir que la empresa contratada deberá de buscar por sí mismo recurso financiero, material y personal es por esto que la empresa contratante no forma parte de la relación entre trabajador y empleador (Echeverria, 2006).

Por el contrario en la subcontratación de trabajo o de personas siempre existe la relación de tres partes o de forma triangular, es decir que se visualiza siempre tres distintas relaciones reales sin embargo llegan a formalizarse solo dos de ellas en dos contratos en el mejor de los casos, quedando la tercera la más concreta entre el trabajador y la empresa que usa sus servicios es por esto que el trabajador queda subordinado a la empresa contratista directamente y también esta forma de subcontratación la hace más sensible a la incertidumbre y al riesgo de vulneración de derechos (Echeverria, 2006).

Un claro ejemplo que nos brinda Echeverría (1997) que se puede evidenciar en la realidad es que antiguos trabajadores o supervisores por diferentes motivos relacionados con su independencia renuncian a su trabajo brindado a importantes empresas, logrando establecerse jurídicamente y contratan a personal de su confianza y de experiencia en la misma empresa así como a nuevos empleados experimentados, para de esta forma ofrecer servicios a la misma empresa a la cual renunciaron de la que si bien es cierto siguen teniendo importantes niveles de subordinación, pero están totalmente cautivos de ella.

#### 1.3.1.2.4. La rigidez del sistema normativo como factor de la sub contratación laboral

La subcontratación laboral se viene expandiendo a pasos gigantes, hoy en día es vista por el empleador como una forma de escapar de la rigidez de las leyes laborales, principalmente de aquellas que demandan el pago de beneficios económicos (Boaventura de Sousa, 2017). Por esto que persisto en señalar que, si bien la subcontratación laboral puede favorecer al aumento de personas más empleadas, este no ofrece un trabajo equitativo en razón a los otros trabajadores que realmente están bajo la responsabilidad de la empresa principal, este se evidencia en las remuneraciones, condiciones laborales, trato y beneficios laborales.

La subcontratación laboral que se viene posicionando en el mercado laboral, es resultado de la flexibilización laboral recomendada por la Organización Internacional de Trabajo que las empresas vienen aplicando como una estrategia de desvincularse de las obligaciones laborales y conflictos con los trabajadores que se contrata. Esta estrategia tiene como resultado despidos sin beneficios, trabajos temporales sin beneficios, el aumento de horarios laborales con menos remuneración (Bravo, 2010). Esta forma de contratar mano de obra perjudica al trabajador en cuanto a los beneficios que la ley exige de forma estricta.

Es una forma de eludir lo que las leyes laborales tiene gran impacto en la calidad de vida del trabajador y de su familia, generando desigualdad laboral pobreza, desprotección en seguridad, inestabilidad en los ingresos económicos por la ausencia de un empleo estable y adecuado, entre otros problemas sociales.

#### 1.3.1.2.5. La sub contratación laboral como estrategia empresarial

Existen una diversidad de factores que han tenido incidencia en la expansión del modelo de subcontratación laboral, así pues por el ámbito empresarial se tiene presente la existencia del marco competitivo y los cambios que surgen producto de la organización laboral, así como en el marco de la tecnología y la flexibilización de las regulaciones laborales. Razón por la que se busca alcanzar una estrategia de carácter empresarial que sea favorable para la flexibilización en cuanto al manejo de la mano de obra, estrechando muchas veces la vigencia y promoción de los derechos laborales. Así también, teniendo en cuenta que las tasas de desempleo e informalidad son elevadas, así como el quebrantamiento del poder de los sindicatos, ha conllevado a que se acepten empleos que resultan desventajosos en lo que respecta a la promoción de los derechos laborales (Bensusan, 2007).

Partiendo del hecho de la subcontratación como mecanismo de utilidad para mejorar la eficiencia y la capacidad adaptativa de las empresas, al permitirles centrarse en competencias nucleares, delegando la ejecución de las demás competencias a colaboradores externos especializados, con el objetivo de mejorar las condiciones de la empresa o institución para afrontar diversas circunstancias perennes en el desarrollo empresarial (Anzures, 2010).

Así pues, en cuanto al crecimiento de las empresas privadas en referencia al índice de crecimiento de la empresa pública, tiene notoriedad el offshoring de servicios como causal, especialmente en contextos de empresas que se sitúan en el extranjero, así como personales o en el sector micro empresarial, de forma que los servicios de carácter técnico y profesional que eventualmente surgen y se refuerzan en políticas iniciadas por algunos gobiernos de la región, tal como se ha venido sosteniendo en el ámbito colombiano, los programas de creación de los sectores en el ámbito mundial y en cuanto a la segunda causa, resaltan las políticas de emprendimiento que han venido generalizándose y promocionándose en una alta incidencia sobre las microempresas que tienen como obstáculo la frontera del autoempleo ejercido de forma dependiente (Puig, 2011).

Por consiguiente, al hablar de una subcontratación laboral como estrategia laboral se hace connotar la ventaja por toda aquella entidad empleadora que utilice este mecanismo para salvaguardar sus intereses particulares, mediante la flexibilidad y reducción de costo en cuanto se disponga de un mejor uso del capital de la entidad empleadora para concretizar las funciones, en tanto se reducen la manufactura, así, como la inversión en planta y equipo. Proliferando el riesgo de desplazo de recursos humanos, basándonos al hecho de disponer de empleados bajo la modalidad de la subcontratación para competencias en específico.

### 1.3.2. Los derechos laborales del trabajador

#### 1.3.2.1. Aspectos generales

Para pasar a definir los derechos laborales primero debemos conocer que estos tornaron su existencia debido al abuso y aprovechamiento ventajoso que tenían los empleadores sobre sus empleados, es por esto que la historia de estos derechos no es otra que la misma historia del trabajador por la búsqueda de un futuro mejor, de su progreso, de su libertad y de su seguridad laboral (García, 2012).

San Román (2009) por su parte ha hecho referencia a dichos derechos definiéndolos como aquellos que buscan garantizar que las fuentes donde residen la productividad y el empleo se les aborde de manera que permita alcanzar un nivel de vida que resulte acorde con la dignidad del trabajador, así como de su familia.

Los derechos laborales son derechos humanos que gozan de protección jurídica en mérito a una lucha constante de los trabajadores, tal es el caso que el reconocimiento y protección de estos tiene alcance internacional. Son todos aquellos derechos que se encuentran regulados en materia laboral que reconocen como único titular al trabajador. De ese modo, han sido conceptualizados también como principios y derechos fundamentales en el trabajo.

La OIT en 1998 estableció que es deber de los Estados miembros promover los principios y derechos fundamentales de todo trabajador, para lo cual estableció cuatro categorías: libertad de asociación, libertad sindical y reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la eliminación de todas sus formas de trabajo forzoso,

la abolición efectiva del trabajo infantil, y la cuarta categoría es la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

En buena cuenta representan una serie de obligaciones vinculadas al empleador, cuya regulación se aborda en la normativa nacional, así como la actuación de una serie de instituciones que se encargan del cumplimiento de ello como lo son el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, así como la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral y el Poder Judicial. Así es que se presentan como principios que norman la relación existente entre trabajador y empleador.

Mujica (2018) indicó que ante la inexistencia de una ley específica o código de trabajo, existen diversos regímenes de trabajo en el Perú; tal es que realizó un encuentro de los derechos laborales del trabajador considerados como derechos básicos, tal es así que se tiene regulada la contratación laboral así como la jornada laboral, el descanso remunerado y legislación correspondiente a la seguridad y salud en el desarrollo de las actividades laborales, esto es por ejemplo la adopción de un seguro del trabajador, como también el derecho a la libertad de asociación y negociación mediante la intervención de un sindicato.

Estos son derechos irrenunciables, por lo que ningún trabajador puede desistir o renunciar a dichos derechos reconocidos jurídicamente en la legislación nacional, y protegido por instrumentos e instituciones de alcance internacional. Su carácter de irrenunciabilidad se debe a que estos han sido regulados para poder garantizar las condiciones mínimas de trabajo y remuneración a todas las personas que se encuentren prestando un servicio y ejecutando una actividad laboral (Mariscal, 2013).

#### 1.3.2.2. El derecho a la remuneración

En la jurisprudencia dimanante del centinela de la constitución, léase Tribunal Constitucional, se ha emitido el expediente N° 00018-2013 en donde se ha pronunciado sobre la remuneración como un derecho fundamental por su propio contenido esencial que representa para la subsistencia del trabajador y su familia.

En buena cuenta, ello supone un derecho fundamental del trabajador cuyo sentido es de carácter retributivo debido a que quien lo percibe es el subordinado de acuerdo a la

prestación del servicio realizado, a lo cual le corresponde como derecho, el mismo que posee un sustento de sus ingresos que le sirven para su subsistencia personal y la de su círculo familiar (Vida Soria y Monereo, 2008).

La OIT a través de la Resolución Legislativa N° 13284 ratificó el convenio 95, donde se ha tratado la remuneración como un derecho, gozando este de protección para que el empleador cumpla con dicha obligación, ya que tiene un contenido patrimonial. Mientras que, en su legislación interna, el Estado Peruano a través del considerando 24 de lo que regula nuestra carta magna vigente, se ha establecido que todo trabajador sin distinciones le corresponde el derecho a una remuneración de carácter equitativo y con característica de suficiente a fin de garantizar la subsistencia personal y familiar, así como el bienestar material y espiritual.

De ese modo es que, el pago de la remuneración, así como de los beneficios sociales tienen prioridad respecto a cualquier otra obligación del empleador. Así también, en la sentencia del expediente 4922-2007 se ha fijado que el derecho a la remuneración posee protección de derecho fundamental por cuanto la finalidad que busca amparar es de naturaleza alimentaria, toda vez que se encuentra relacionada al cumplimiento y protección de los derechos a la vida, a la igualdad, así como a la dignidad humana.

#### 1.3.2.3. La estabilidad laboral

El trabajo es otro derecho fundamental que tiene todo ser humano, el mismo que le ayuda a desarrollarse en sociedad y satisfacer sus necesidades básicas. Es por esto que todo trabajador a su vez tiene derecho a gozar de estabilidad laboral, es decir, tener la potestad de conservar su trabajo por tiempo permanente sin preocuparse por un despido arbitrario. En este caso la disolución del vínculo laboral, trabajador – empleador, va depender estrictamente del trabajado, si este desea ponerle fin a dicha relación, pero en ciertas situaciones por excepción va depender del empleador.

La estabilidad laboral es un derecho que brinda protección al trabajador dándole la seguridad de permanecer en su trabajo, aún si el empleador no lo quiera así, para su despido deberá existir causa alguna que lo justifique. De esta manera, Ortiz, H. (2010)

explica que la estabilidad laboral debe ser vista como “una garantía establecida constitucionalmente para proteger el derecho al trabajo, ello supone la consideración de que al trabajador no debe ser despedido sin existir una causa demostrada y justificada plenamente” (p. 89).

En el mismo sentido Alfonzo, R. (1985) definiendo la estabilidad laboral ha señalado que esta es, “una garantía de permanencia en el empleo, o, mejor aún, el derecho del trabajador de mantenerse en la misma situación jurídica, económica y social que posee en la empresa por efecto del cargo que en ella desempeña (p. 611).

La importancia de este derecho es fundamental, pues, se trata de un derecho que en todo momento busca respaldar el bienestar del trabajador evitando el desarrollo de despidos arbitrarios por parte del empleador, es por ello que constituye un derecho que goza de protección constitucional y Estatal.

Así pues Espinoza, A. (2012) señala que cada trabajador adquiere individualmente el derecho a la estabilidad laboral y por aquello mantiene y conserva su empleo permanentemente, siempre y cuando no medie ninguna circunstancia que haga posible su despido. Este derecho es una defensa que tiene todo trabajador ante cualquier acto que contravenga los intereses laborales (p. 201).

Las violaciones o contravenciones a este derecho no radican justamente en el reconocimiento de los derechos laborales, sino en los efectos jurídicos de dicho reconocimiento, básicamente en la ausencia o deficiencia de la exigibilidad de los mecanismos procesales previstos para su protección, y en las condiciones económicas, sociales, culturales o institucionales para hacerlos efectivos.

La estabilidad laboral no es un derecho ajeno al abuso del poder, y es que, vivimos en una sociedad dónde por más leyes y derechos que nos respalden su exigencia se hace cada vez más difícil.

Queda claro la gran importancia que tiene este derecho en la vida laboral, se ha vuelto una garantía que permite al trabajador respaldarse ante cualquier abuso arbitrario que se le presente, sin embargo, en tiempos actuales se ha venido presentando diversas situaciones que han hecho posible una vulneración a este derecho, es así que, incluso se han desarrollado formas de contratación fraudulentas para tratar de engañar a los

trabajadores. Tenemos por ejemplo los modernos contratos que tienen las empresas con algunos trabajadores, entre ellos locación de servicios, contratos profesionales, contratos de tercerización, entre muchos otros más. Es claro que el objetivo de estos contratos, son precisamente evadir todos aquellos beneficios con los cuales un trabajador estable cuenta.

#### 1.3.2.4. Derecho a la seguridad social

Para el organismo internacional denominado Organización Internacional del Trabajo, comúnmente conocido por sus siglas OIT, adherido a las Naciones Unidas, ha procedido a definir al derecho fundamental a la seguridad social como un sistema basado en cotizaciones que garantiza la protección de la salud, las pensiones y el desempleo, así como las prestaciones sociales financiadas mediante impuestos, la seguridad social.

Este posee una repercusión positiva en todos los diferentes sectores de la sociedad, permitiendo que los trabajadores y sus familias puedan obtener acceso a la asistencia médica y cuenten con protección social ante una eventual pérdida de ingresos económicos, sea este en cortos períodos como es en el caso de desempleo, maternidad o enfermedad, o en periodos largos debido a problemas como lo es la invalidez producto de una enfermedad o accidente del trabajo.

Además garantiza ingresos económicos a las personas durante sus años de vejez a través de las pensiones de jubilación. Permite que los niños se beneficien de programas de seguridad social destinados a ayudar a sus familias para cubrir los gastos de educación. Mientras que para los empleadores y las empresas, les ayuda a mantener una relación estable y productiva con cada uno de sus trabajadores.

Si es bien utilizada contribuye a la cohesión social y al crecimiento y desarrollo general del país a través otorgando mejores condiciones de vida, amortiguando los efectos de las transformaciones estructurales y tecnológicas en las personas y, por tanto, sentando las bases para un enfoque más positivo sobre la globalización (Organización Internacional de Trabajo).

#### 1.3.2.5. Otros derechos laborales

Sobre los demás derechos laborales a los que el trabajador tiene acceso los mismos que derivan de la existencia de una relación laboral, ubicamos por ejemplo a la comúnmente conocida como CTS, esto es, la compensación por tiempo de servicios, las vacaciones, gratificaciones, el aguinaldo laboral, el descanso laboral, las licencias laborales, entre otros.

Cada uno tiene sus propias funciones y finalidad en aras de proteger la calidad de vida del trabajador y de su familia; son derechos irrenunciables e impuestos a través de la ley, que debe ser considerado dentro de las relaciones laborales, según le corresponda.

### 1.3.3. La sub contratación laboral frente a la estabilidad laboral

La subcontratación laboral en un régimen laboral como el nuestro, sucinto de diversas cuestiones materia de análisis en relación a la presencia o no de una estabilidad laboral, que justifique su dación en el marco legal peruano.

En ese mismo sentido, se encuentra el aporte de Barassi (1953) quien define a la estabilidad laboral como un estado de subordinación a un empleador que no tiene obligaciones con el trabajador. Mediante este derecho se busca un estado de conservación del puesto laboral para garantizar una vida tranquila.

Pero partiendo del hecho que la subcontratación en nuestro régimen laboral, se encuentra legalmente regulado, no responde a una estabilidad laboral por parte de los trabajadores suscritos bajo este mecanismo, donde el ideal para hablar de estabilidad laboral parte del hecho de conversar su puesto indefinidamente mientras sea plenamente capaz de laborar, salvo justa causa que justifique su despido.

Más bien para Sanguinetti (2012) la práctica de la subcontratación laboral significa o es vista como una forma de la restricción de ciertos derechos y principios, especialmente la estabilidad laboral. Además, de otros como el derecho de poder ejercer derechos sindicales.

Una de las principales desventajas es que la subcontratación se presenta como mecanismo susceptible a la extinción de contratos de trabajo, así como amenaza suficiente para garantizar un empleo que no sea por medio de contratos de duración determinada, incluso si se satisfacen necesidades permanentes en el desarrollo de la institución empleadora. De allí que se pueda sostener que el sustituir un empleo de carácter permanente por un empleo de tipo temporal como una de las consecuencias propias de la externalización de actividades productivas (Sanguinetti, 2012).

En ese mismo sentido Valencia (2002) establece que otra desventaja es la pérdida de puestos de los empleados en general producto de una subcontratación para cubrir competitividad para fines específicos, ajena a aquella competitividad nuclear, motivo de riguroso control por la entidad empleadora. Atendiendo a un desencanto que puede asociarse a inseguridad en los trabajadores por temor de éstos a ser desplazados; así como fuga de información, por el hecho de que el recurso humano lo rotan con frecuencia en otras empresas que no alcanzan a cubrir a aquellos empleados desplazados por una subcontratación.

Asimismo, se construye un estancamiento tecnológico en los procesos de producción por la entidad empleadora, como producto de una ausencia de innovaciones implementadas por las empresas abastecedoras externas, que conlleva a que la empresa pierda contacto con las nuevas tecnologías que ofrecen oportunidad para innovar productos y procesos (Anzures, 2010).

### 1.3.4. Otros derechos laborales afectados con la sub contratación laboral

Los derechos que han sido dejados de lado, incluso con las reformas en las normas referidas a la subcontratación son entre las más importantes las derivadas de garantías constitucionales como la protección social, erradicación de forma total de los riesgos que suponen la precarización en las condiciones de empleo, así como la garantía fundamental a la equidad en el trato laboral.

Con base en estas garantías y derechos constitucionales tenemos la vulneración al derecho de igualdad en la forma de su situación frente a la ley como transitorio frente al

permanente y el derecho a la libertad sindical, en el sentido que los trabajadores subcontratados no tienen posibilidades de ejercer acciones colectivas legales para la mejora en las condiciones y el panorama laboral mediante el uso de la sindicalización y el ejercicio al derecho de la negociación colectiva (Caamaño, 2000).

Ugarte (2006) considera que en muchos países las propuestas de gobierno no han llegado a menguar el descontento social y la vulneración del derecho y deber del estado de garantizar las condiciones mínimas para un trabajo decente ya que claramente se visualiza diferencias remuneracionales respecto al tratamiento del trabajador bajo la modalidad de subcontratación con el trabajador bajo la modalidad de permanente, ello a pesar que en las dos situaciones se realizan las mismas labores, siendo así es que permanece de forma legal el establecimiento de las condiciones remunerativas inferiores para los trabajadores suministrados.

Asimismo otro de los derechos vulnerados es el que se da en el reclutamiento o lo referido especialmente a los procesos de contrataciones laborales que terminan cediéndose por tiempos determinados a un empresario, sin que ello resulte en la incorporación sobre la empresa que en el plano de la realidad es donde el trabajador presta sus servicios; esta figura en España estaba prohibido sin embargo con la globalización se llegó a regular efectivamente en las normas es por esto que en la actualidad España ha mejorado en la solidez de sus relaciones colectivas, así como en la fiscalización sobre el uso de los procesos de tercerización o intermediación. Así pues, cuando se está ante una infracción normativa de las disposiciones que amparan los derechos de los trabajadores, se busca una equidad en el tratamiento de estos, ello por cuanto su mejor tratamiento permite contar con mejores medios económicos y supone en buena cuenta un reconocimiento efectivo de los derechos fundamentales laborales en el plano de la realidad.

Sanguineti (2004), La descentralización productiva: en Los principios del Derecho del Trabajo en el Derecho Peruano. Lima: Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social.

### 1.3.5. Legislación nacional

En tiempos recientes han venido desenvolviéndose reformas importantes en la legislación laboral, de forma que ubicados dentro de un proceso histórico producto de la participación de diversos factores es materia de análisis de su sentido y alcance.

Partiendo del hecho que la subcontratación o descentralización empresarial se encontraba restringida en su totalidad hasta el año 1978, cuando se halló su posibilidad de ser regulada mediante la dación del decreto ley 22126 se permitió que la prestación de servicios a quien no era el empleador directo, ello con la finalidad de que las labores que resulten complementarias, tales como el mantenimiento, la limpieza y la seguridad. Así, fue que en el año de 1986, mediante la dación de la ley 24514 se deroga al decreto ley 22126 mejoran su aplicación al remitirse al campo de las labores que supongan una especialización, entendiéndose como tal aquellas labores que no se encontraban reguladas en las actividades que resultaban se principales que se realizaban en la empresa empleadora (Villavicencio, 2004).

Llevándose, en 1991, la expedición Decreto Legislativo 728, que finalmente ampliaría el campo de aplicación, donde las empresas dedicadas al rubro de servicios de labores secundarias, sean complementarias o especializadas frente a las labores que resultaban ser principales; ello con la condición de que estas sean de carácter temporal, sumado a que las empresas cuya realización de servicios era complementario al de las empresas temporales y de las cooperativas de los trabajadores, bajo el tratamiento de sus modalidades cooperativas de fomento al empleo y del trabajo temporal, así como lo regula el Decreto Ley N° 728.

Por el hecho de estar instituyéndose una desprotección desmedida para aquellos trabajadores quienes realizan labores de subordinación, la normativa recaída en la ley 26513 que se expidió en el año 1996 respecto a los márgenes de explotación que venían sufriendo los trabajadores destacados, se impulsó que se reconociera los ingresos y las condiciones de trabajo y que estas no resulten ser inferiores a las que les corresponderían a los trabajadores de las empresas usuarias (Ley 26513).

En razón a ello es que mediante el Decreto Supremo 004-98-TR y su Reglamento, la Resolución Ministerial 059-98- TR, con el fin de prevenir la actuación fraudulenta de las cooperativas, estableciendo que tanto los socios trabajadores como cualquier trabajador de la actividad privada tienen derecho a percibir una compensación por su tiempo de servicio se imponían inscribirse obligatoriamente las cooperativas del Ministerio de Trabajo así como la necesidad para obtenerse una carta fianza que sirva para que se garantice a los trabajadores socios sus derechos laborales.

Actualmente la intermediación se encuentra regulado a través de la Ley que regula la actividad de las empresas especiales de servicios y de las cooperativas de trabajadores (LEY Nº 27626); en ella se dispone que los trabajadores así como los socios que resulten ser trabajadores de las empresas en el rubro de servicios y de las cooperativas que también gocen de los derechos así como de los beneficios que corresponden a los trabajadores que se encuentren sujetos al amparo del régimen laboral sobre la actividad privada, conforme lo ha expresado su artículo 7.

Y la tercerización a través de la Ley N° 29245, que regula los servicios que se brindan a las empresas a través de la tercerización, así como los derechos que son de correspondencia para los trabajadores. Ambas leyes permiten la subcontratación en el Perú cada uno bajo sus propios propósitos o fines.

### 1.3.6. Legislación comparada

**España**

España es un país con tradición industrial, siendo así es que su modelo de subcontratación de trabajadores se ha venido desarrollando como la estrategia idónea en el ámbito empresarial contando con la participación de empresas que se desenvuelven en rubros diversos. En la legislación española se encuentra, por ejemplo, la Ley Ordinaria N° 322006 en su artículo 01 regula únicamente la subcontratación para el sector de la construcción, la misma que se caracteriza precisamente por prevenir los riesgos laborales, las condiciones en que se ejecuta las actividades, sus condiciones de seguridad y salud de los trabajadores.

A ello, el artículo 04 de la misma norma indica que para que una empresa pueda participar de un proceso de subcontratación deberá asumir con los riesgos, obligaciones y responsabilidades propias de la actividad empresarial a la que se dedica según su rubro. Se suma a ello, el artículo 06 donde se establece un Registro de Empresas acreditadas cuya dependencia está a cargo de la autoridad laboral competente.

**Chile**

Chile es un país donde se ha regulado una nueva Ley N° 20123 denominada ley de subcontratación y de empresas de servicios transitorios que regula la responsabilidad solidaria, lo cual ha modificado al Código de Trabajo, precisando así en el inciso B de su apartado 183 que la empresa principal será responsable solidariamente ante las obligaciones laborales y las de carácter previsional que surjan al momento de crearse relaciones jurídicas con los contratistas, asimismo que esta responsabilidad solidaria se encuentre dirigida en beneficio de los trabajadores contratados, incluyendo además las indemnizaciones que correspondan ante un posible término de la relación laboral, estando esta responsabilidad funcionada al tiempo de prestación de servicios para la empresa principal. Así también, en el mismo artículo se establece que tales condiciones de responsabilidad solidaria son las mismas para el contratista.

El inciso J del citado artículo regula que las empresas dedicadas a brindar servicios transitorios tienen la obligación de proyectarse a la construcción de una garantía de forma permanente a nombre de la Dirección del Trabajo, cuyo monto debe ascender a 250 unidades de fomento, el cual se irá aumentando en una unidad por cada trabajador adicional que se vaya consignando como contratado sobre los 100 trabajadores; así también que 0,7 unidad de fomento de cada trabajador bajo el régimen transitorio contratado sobre los 150 trabajadores y el 0,3 de la unidad por cada trabajador temporal contratado por 200.

Agrega ese mismo inciso que dicha garantía es ajustable cada doce meses. Además, el inciso K precisa que las empresas que presten tales servicios deberán inscribirse en un registro especial y público a cargo de la Dirección de Trabajo e inmediatamente constituir la garantía sobre la que se precisó en líneas previas.

El inciso N del mismo artículo indica que cuando se ponga a disposición a trabajadores de servicios transitorios deberá de celebrarse un contrato, caso contrario no pueden acceder a ninguno de los beneficios señalados anteriormente, ya que la empresa usuaria quedaría excluida de tal normatividad.

Por su parte el inciso Z del artículo 183 indica que la remuneración convenida entre las partes deberá considerar la gratificación legal, el desahucio, las indemnizaciones por los años de servicio y sustitutiva del aviso previo, así como cualquier otro concepto que pudiera presentarse en proporción al tiempo prestado como servicios.

### 1.4. Formulación del Problema

¿La subcontratación tiene implicancia en los derechos laborales en la provincia de San Miguel, Cajamarca?

### 1.5. Justificación e importancia del estudio

La importancia del trabajo bajo análisis radica en que, pese a la legislación y estrategia que busca proteger a los trabajadores que se encuentran laborando bajo esta modalidad, se viene vulnerando sus derechos laborales, esto porque el trabajador muchas veces no denuncia la violación de sus derechos por temor a perder el trabajo, falta de información, miedo y desconfianza a nuestro sistema administrativo (Ministerio de trabajo) y al sistema judicial.

También es de gran importancia para demostrar que pese a los avances legislativos el problema preexiste, sirviendo así de bibliografía para otros investigadores que se avoquen a estudiar temas con relación al objeto de estudio.

Metodológicamente es importante porque con el presente trabajo se va demostrar la latencia del problema y al mismo tiempo se va proponer una alternativa de solución.

### 1.6. Hipótesis

La subcontratación es un mecanismo de flexibilización laboral que ha dado lugar a la vulneración de los derechos laborales en la Provincia de San Miguel de Cajamarca.

## 1.7. Objetivos

### 1.7.1. Objetivos General

Determinar cuáles son las implicancias que tiene la subcontratación laboral en los derechos laborales dentro de la Provincia de San Miguel de Cajamarca.

### 1.7.2. Objetivos Específicos

a.- Describir la situación actual de la subcontratación en la Provincia de San Miguel de Cajamarca.

b.- Describir los derechos laborales de los trabajadores que se encuentran bajo la subcontratación en la Provincia de San Miguel de Cajamarca.

c.- Analizar los derechos laborales de los trabajadores que se encuentran bajo la subcontratación en la Provincia de San Miguel de Cajamarca.

# II. MATERIAL Y MÉTODO

## 2.1. Tipo y Diseño de Investigación

Se ha utilizado el diseño de investigación cuantitativa descriptiva, de la mano de un diseño con carácter no experimental de orden transversal. Por cuanto este facilita el recojo y análisis de los datos obtenidos; caracterizándose principalmente por la aplicación de pruebas estadísticas, lo que conllevó a la aplicación de un cuestionario con ítems de preguntas direccionadas a conocer a fondo la realidad de la problemática materia de la investigación.

## 2.2. Población y muestra

En cuanto a la población y muestra en la investigación, es preciso señalar que estará compuesta por Abogados especialistas en Derecho laboral, Jueces en materia laboral, trabajadores contratados bajo subcontratación laboral, haciendo un total de 32 integrantes que componen la muestra.

Se utilizó un muestreo no probalístico aleatorio, por cuanto se utiliza la técnica al azar para definir los integrantes de la muestra, ya que no son seleccionados por el investigador. Así la muestra estuvo integrada por 1 juez, 11 abogados y 20 trabajadores.

## 2.3. Variables, Operacionalización

### 2.3.1. Conceptualización de variables

**Variable Independiente: (la sub contratación)**

La sub contratación laboral es una de las modalidades más usadas en la actualidad ya que permite la denominada tercerización laboral, es vista como una estrategia empresarial a fin de ahorrar económicamente, pues a través de esta se restringe varios derechos laborales.

**Variable Dependiente: (derecho laboral)**

El derecho laboral es un conjunto de normas establecidos para regular las actividades entre en empleador y el empleado, a fin de regular los conflictos laborales que entre estos dos se puedan presentar, significando así que son las normas o parámetros legales establecidos para regular estas conductas.

### 2.3.2. Operacionalización

| Variables | Dimensiones | indicadores | Técnica |
|---|---|---|---|
| **Variable independiente** Subcontratación | Intermediación | servicios de intermediación laboral | Cuestionario |
| | Tercerización | Servicios | |
| | | Contratos de obra | |
| | | Proceso productivo | |
| **Variables dependientes** Derechos laborales | Derechos laborales | Estabilidad laboral | |
| | | Remuneración | |
| | | Seguridad social | |
| | | Gratificaciones | |
| | | Vacaciones | |

## 2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Hemos optado por el uso de instrumentos y técnicas que son esenciales a fin de cumplir con los fines de la investigación que permitieron dar solución al identificado; en tanto, se aplicó un cuestionario, que corresponde a la técnica de campo, la misma que permitió recoger datos de la realidad para posterior análisis. En cuanto a las técnicas de recolección de información se ha utilizado la técnica documental, haciendo uso principalmente al fichaje.

En lo que consiste sobre la confiabilidad vale aclarar que se definió por el coeficiente de Alfa de Cronbach caracterizado por la aplicación del instrumento de medición en un solo momento.

## 2.5. Procedimientos de análisis de datos

Los datos obtenidos a través de las técnicas de estudio fueron a través de una encuesta que fue la única técnica de campo utilizada, misma que permitió obtener respuestas, las cuales fueron pasadas al programa SPSS, de donde se han obtenido tablas y gráficos, los cuales fueron interpretados y ello sirvió para realizar las conclusiones y recomendaciones, así como la propuesta legislativa que obra en el trabajo de investigación.

## 2.6. Aspectos éticos

En el estudio bajo análisis garantizamos la protección de las identidades que correspondan a cada uno de los sujetos de estudio y se han tenido en consideración la ética para lo cual nos regimos por los principios de confidencialidad, así como del consentimiento informado, la libre participación y el anonimato al momento de proporcionar determinada información. Siendo así, conforme se advierte de la Declaración de Helsinki de 1964, es menester informar el propósito que guía a la investigación tanto como la utilidad que se realizará de los resultados que se obtengan de la misma. Así también, que los resultados sean reportados con honestidad, para lo que se tiene en cuenta:

Confidencialidad: Al momento que decidimos no revelar ni divulgar la información para fines ajenos a la investigación, garantizando así la protección de las personas que participaron en calidad de informantes en el proceso de la investigación.

-Consentimiento informado: En el momento que garantizamos a los participantes el pleno conocimiento de sus derechos y de las responsabilidades propias que nacen al brindarnos la información requerida. Así también, al momento de darse a conocer los resultados de la investigación, se informa a todos los participantes de los resultados provenientes de la misma investigación.

-Veracidad: Sobre la información tratada, así como del análisis y el tratamiento de los resultados, también sobre el principio de no desviar las conclusiones de acuerdo al financiamiento de la investigación.

-Derecho de autor: Respetando la autoría de investigaciones tenidas en cuenta cuya relevancia haya sido notable para efectos de nuestra investigación, así, sean estas teóricas o prácticas no serán plagiadas mucho menos falsificadas.

-Veracidad en el registro de la información: Garantizando que la información tratada en la presente investigación no sea falsificada.

-Anonimidad: Desde el momento en que se inicia la investigación se tendrá en cuenta el criterio de anonimidad.

### 2.7. Criterios de Rigor científico.

Como en todo estudio, en esta investigación se ha tomado en cuenta criterios de rigor científico, principalmente el de objetividad, toda vez que no medió intereses privados del autor de la investigación, sino únicamente se ha seguido los objetivos trazados en el estudio.

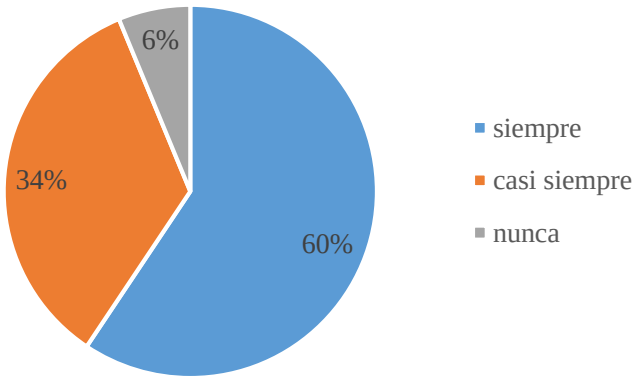
# III.RESULTADOS

## 3.1. Tablas y Figuras

***Tabla N° 01:***
***Opinión sobre la subcontratación como práctica que se repite en toda las grandes empresas***

| **Opciones** | | **Frecuencia** | **Porcentaje** |
|---|---|---|---|
| Válido | siempre | 19 | 59,4 |
| | casi siempre | 11 | 34,4 |
| | nunca | 2 | 6,3 |
| | Total | 32 | 100,0 |

Gráfico 1

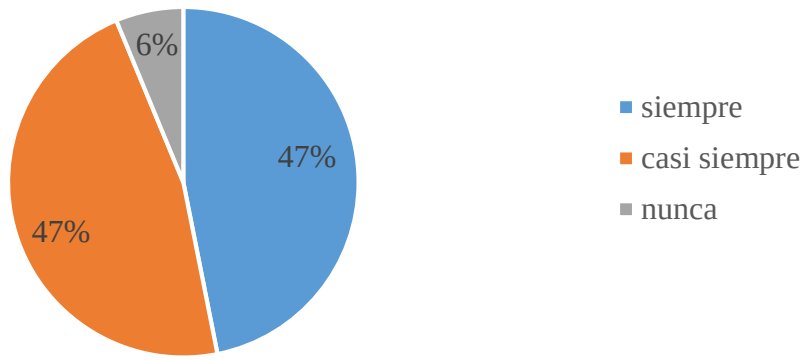



**Descripción:**
A la muestra seleccionada se le ha consultado sobre si la sub contratación es una práctica que se repite en las grandes empresas, por lo que en la tabla n° 01 se ha registrado entre los resultados que el % de los encuestados han señalado que siempre es una conducta 60% repetida, asimismo hay un 34% quienes han indicado que este tipo de conductas se repite casi siempre, mientras que hay un 6% quienes negaron que exista tal conducta.
Por consiguiente, no hay duda de la preferencia de las empresas por esta figura jurídica ya que la seleccionan por los bajos costos lo que conlleva a un gran ahorro de tales instituciones.

**Fuente:** elaboración propia

***Tabla N° 02:***
***Opinión sobre las services en el Perú que vienen ocupando gran terreno en el mercado laboral***

| | | Frecuencia | Porcentaje |
|---|---|---|---|
| Válido | siempre | 15 | 46,9 |
| | casi siempre | 15 | 46,9 |
| | nunca | 2 | 6,3 |
| | Total | 32 | 100,0 |



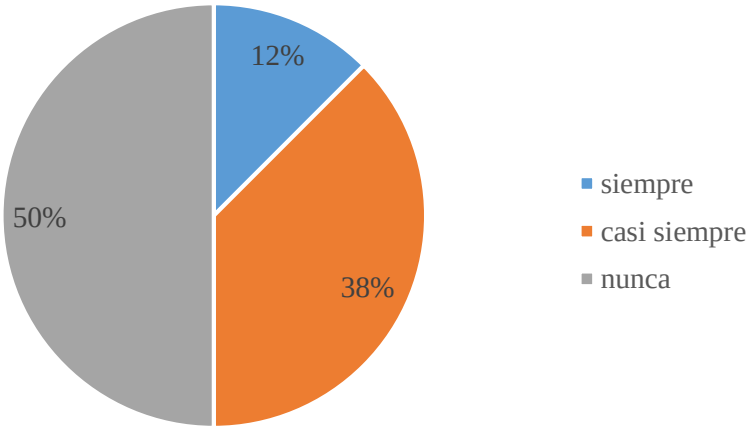

**Descripción:**
En la tabla N° 02 se observa los resultados obtenidos donde la población consultada en un 47% indicaron que siempre las services en Perú actualmente vienen ocupando un gran espacio de favoritismo en el mercado laboral, del mismo modo hay otro 47 % quienes han manifestado que es una conducta repetida casi siempre, y sólo un 6% de la población ha indicado que ello no es cierto.
Es así como se va demostrando en la investigación que la sub contratación laboral es una figura que hoy en día el mundo comercial viene prefiriendo debido a una serie de ventajas y beneficios que ofrece.

Fuente: elaboración propia

***Tabla N° 03:***
***Opinión sobre si los subcontratados gozan de los mismos derechos que gozan los empleados directos de las empresas***

| | | Frecuencia | Porcentaje |
|---|---|---|---|
| Válido | siempre | 4 | 12,5 |
| | casi siempre | 12 | 37,5 |
| | nunca | 16 | 50,0 |
| | Total | 32 | 100,0 |

Gráfico N° 3



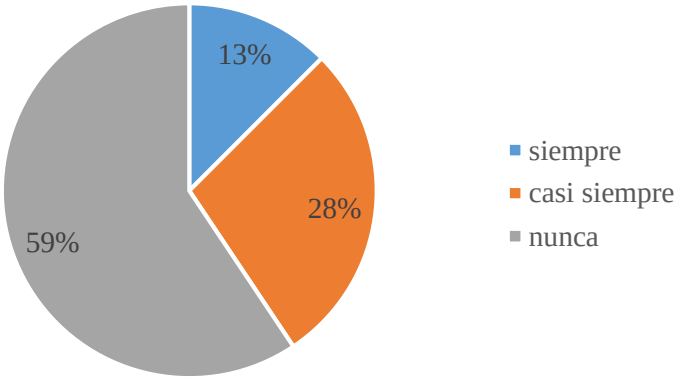

**Descripción:**
En la tabla N° 03 se ha observado que los encuestados han señalado en un 50% que nunca los sub contratados gozan de los mismos derechos que si tienen los empleados directos de las empresas, pero vale agregar que hay un 12% quienes han indicado que siempre si sucede, mientras que un 38% que casi siempre ello sucede.
Entonces se puede determinar que efectivamente hay un gran número de los consultados quienes han dado a conocer que los derechos pudiendo ser esta remuneración económica deseables, beneficios sociales, entre otros, son derechos que corresponden únicamente a quienes son empleados directos de la empresa, más no aquellos que son sub contratados.

**Fuente:** Elaboración propia

***Tabla N° 04:***
***Opinión sobre si existe responsabilidad subsidiaria de la empresa principal para garantizar los derechos de los subcontratados***

| | | Frecuencia | Porcentaje |
|---|---|---|---|
| Válido | siempre | 4 | 12,5 |
| | casi siempre | 9 | 28,1 |
| | nunca | 19 | 59,4 |
| | Total | 32 | 100,0 |

Gráfico 4

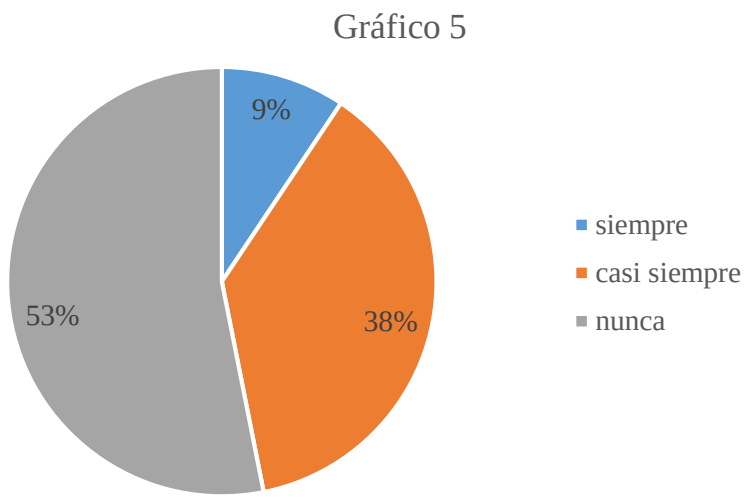



**Descripción:**
En la tabla N° 04 se ha identificado entre las respuestas a un 59% de encuestados quienes han establecido que no existe responsabilidad subsidiara de la empresa principal para poder garantizar y proteger los derechos de los sub contratados. Sin embargo, es también preciso agregar que hay un 28% que han señalado que es una conducta de casi siempre existir. Por consiguiente, vale aclarar que hay un 13% quienes han manifestado que esa conducta si se da.
Lo mencionado en las líneas anteriores conlleva a establecer que es mínimo que el porcentaje de encuestados quienes han señalado que tal premisa se cumple; por lo tanto, significa que existe un alto porcentaje de derechos laborales afectados de quienes se encuentran laborando bajo la sub contratación laboral.

**Fuente:** Elaboración propia

***Tabla N° 05:***
***Opinión sobre si los subcontratados gozan de una estabilidad laboral***

| | | Frecuencia | Porcentaje |
|---|---|---|---|
| Válido | siempre | 3 | 9,4 |
| | casi siempre | 12 | 37,5 |
| | nunca | 17 | 53,1 |
| | Total | 32 | 100,0 |




**Descripción**

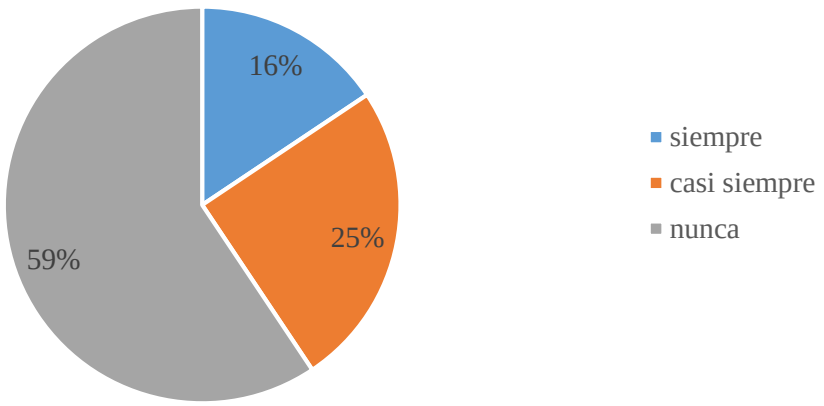
En la tabla N° 05 se ha registrado los resultados obtenidos de uno de los ítems planteados para conocer la realidad objeto de estudio; en tanto se observa a un 53% quienes han indicado que las personas que se encuentran laborando bajo la sub contratación definitivamente no tienen acceso a una estabilidad laboral, mientras que un 38% han dado a conocer que tal premisa casi siempre se da, y un 9% quienes han manifestado que se da siempre.

Bajo lo señalado en el párrafo anterior corresponde indicar que son entonces una serie de beneficios laborales de los que se ven privados aquellos que vienen laborando bajo la sub contratación.

**Fuentes:** Elaboración propia

***Tabla N° 06:***
***Opinión sobre sí los subcontratados gozan de los beneficios laborales, gratificaciones y descanso pagados***

| | | Frecuencia | Porcentaje |
|---|---|---|---|
| Válido | siempre | 5 | 15,6 |
| | casi siempre | 8 | 25,0 |
| | nunca | 19 | 59,4 |
| | Total | 32 | 100,0 |

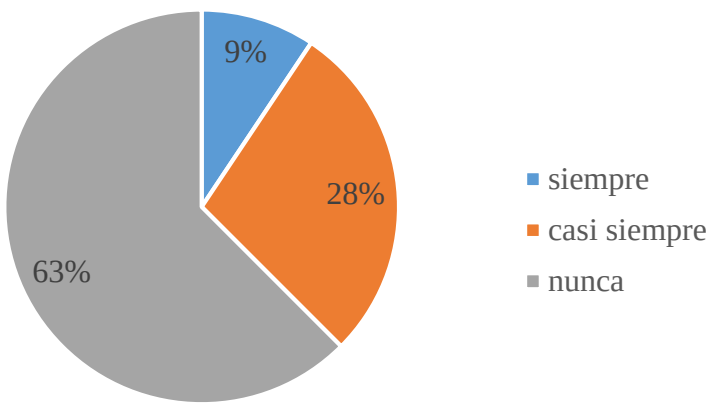



**Descripción:**
En la tabla N° 6 se observan los datos recogidos sobre uno de los ítems consultados a la muestra seleccionada, teniendo entre ellos a un 59% quienes han indicado que los sub contratados no gozan de los beneficios laborales como son las gratificaciones y descansos pagos. Del mismo modo, hay que precisar que un 25% quienes por su parte han señalado que casi siempre sucede poniendo así en duda, mientras que un 16 % indicar que siempre sucede.
Por consiguiente, se sabe que efectivamente los trabajadores sub contratados ven afectados derechos que resultan irrenunciables, pero la regulación jurídica nacional lo permite dentro de sus articulados.

**Fuente:** Elaboración propia

***Tabla N° 07:***
***Opinión sobre si los subcontratados gozan de pagos de compensación por tiempos de servicio (CTS)***

| | | Frecuencia | Porcentaje |
|---|---|---|---|
| Válido | siempre | 3 | 9,4 |
| | casi siempre | 9 | 28,1 |
| | nunca | 20 | 62,5 |
| | Total | 32 | 100,0 |




**Descripción:**

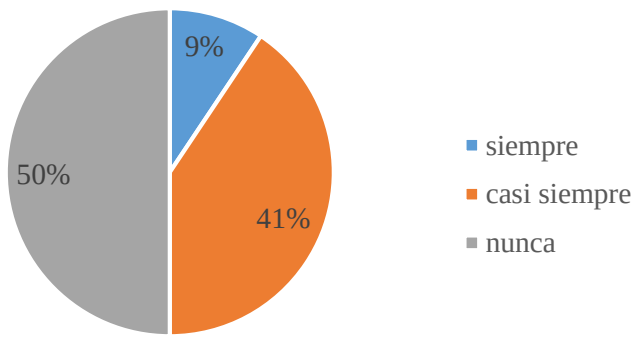
En la tabla y gráfico N° 07 se registra los resultados obtenidos al cuestionario aplicado a la muestra seleccionada, de los cuales se registra a un 63% quienes han dado a conocer que nunca los sub contratados gozan de pagos de compensación por tiempo de servicios. Pero es también necesario agregar que hay un 28% de los encuestados quienes han agregado que casi siempre se da esa conducta, mientras que un 9% de ellos ha indicado que siempre se da tal premisa.

De acuerdo a como se ha venido indicando efectivamente los derechos laborales son derechos inherentes que se caracterizan principalmente por ser irrenunciables; sin embargo, hay que aclarar que a pesar de ello la legislación nacional presenta vacíos que conllevan a la afectación de tales derechos.

**Fuente:** Elaboración propia

***Tabla N° 08***
***Opinión sobre los subcontratados gozan de un seguro de salud obligatorio?***

| | | Frecuencia | Porcentaje |
|---|---|---|---|
| Válido | siempre | 3 | 9,4 |
| | casi siempre | 13 | 40,6 |
| | nunca | 16 | 50,0 |
| | Total | 32 | 100,0 |




**Descripción**

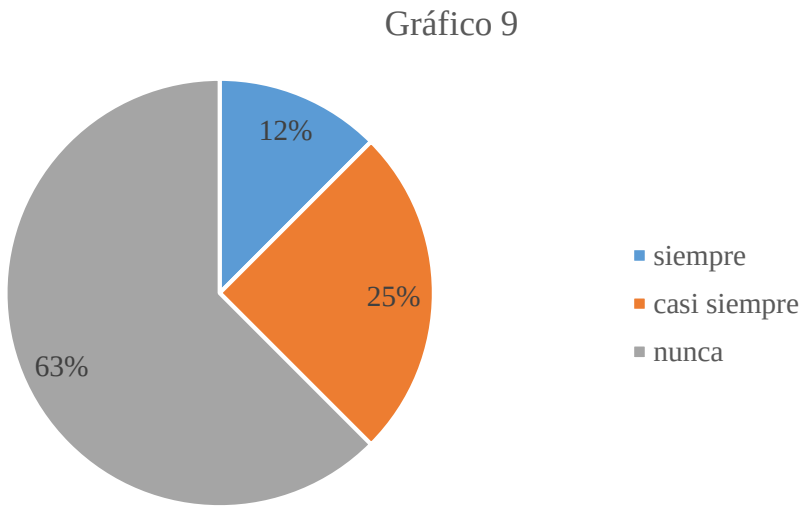
La tabla y grafico N° 08 se puede observar que hay un 50% de la población quienes han señalado que los sub contratados no gozan de un seguro de salud obligatorio, mientras que hay un grupo que representa al 40,6% quienes han indicado que existe casi siempre, mientras que un grupo de 9,4% señala que tal premisa se da siempre.

A sabiendas que el derecho de salud es inherente al ser humano y muy necesario para que su derecho a la vida se mantenga intacto; hay quienes aprovechan el más mínimo error de las normas para poder aprovecharse económicamente.

**Fuente:** Elaboración propia

***Tabla N° 09***
***Opinión sobre si los subcontratados gozan de un pago de seguro y pensiones de jubilación***

| | | Frecuencia | Porcentaje |
|---|---|---|---|
| Válido | siempre | 4 | 12,5 |
| | casi siempre | 8 | 25,0 |
| | nunca | 20 | 62,5 |
| | Total | 32 | 100,0 |

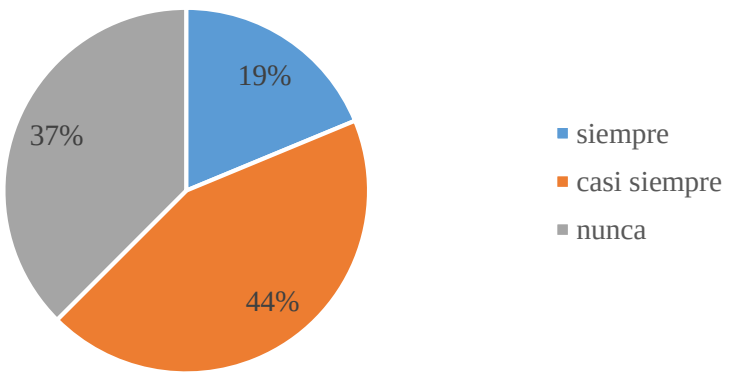



**Descripción:**
En la tabla y gráfico N° 09 se observa los resultados que fueron obtenidos sobre la encuesta aplicada a la muestra; de tal modo hay que mencionar que hay un 63% quienes han agregado que los sub contratados no gozan de un pago de seguro y pensiones de jubilación, en tanto vale aclarar que hay un 25% de los encuestados quienes han indicado que tal premisa existe casi siempre, mientras que hay un 12% de la población encuestada ha indicado que siempre existe.
Es así como se sigue demostrando que los derechos laborales de los sub contratados son afectados.

**Fuente:** Elaboración propia

***Tabla N° 10***
***¿Los subcontratados tienen una remuneración similar a los trabajadores de la misma empresa?***

| | | Frecuencia | Porcentaje |
|---|---|---|---|
| Válido | siempre | 6 | 18,8 |
| | casi siempre | 14 | 43,8 |
| | nunca | 12 | 37,5 |
| | Total | 32 | 100,0 |




**Descripción:**
En la tabla y gráfico N° 10 se observa a un 37% de los encuestados quienes han indicado que los sub contratados no tienen una remuneración similar a los trabajadores de la misma empresa, del mismo modo hay un 44% quienes han dicho que casi siempre sucede ello, mientras que un 19% indicó que siempre sucede.
Por consiguiente, se observa que la remuneración económica a pesar de ser un derecho y existir reglamento sobre ello, los sub contratados reciben una remuneración desigual frente a los trabajadores directos de la empresa.

**Fuente:** Elaboración propia

### 3.2. Discusión de resultados

Sobre el 59,4%% de personas encuestadas se ha señalado que la subcontratación es una práctica que se repite en casi todas las grandes empresas; la subcontratación laboral presenta múltiples factores que tienen notoriedad en la ampliación de prácticas distintas, así por ejemplo del ámbito empresarial las presiones competitivas y las que hacen referencia a la reorganización del trabajo, en tanto que la tecnología y la flexibilización de las regulaciones laborales también han tenido incidencia. Causal por el cual se busca lograr una solución empresarial que permita un manejo flexible idóneo de la mano de obra, excluyendo cualquier tipo de violación a los derechos laborales. En razón a las altas tasas de desempleo e informalidad, así como el debilitamiento del poder de los sindicatos, los han llevado a aceptar empleos menos ventajosos (Bensusan, 2007).

En otras investigaciones hechas con anterioridad como Romero (2015) titulada "La tercerización de servicios y la razón por la que afecta negativamente a la funcionalidad de los derechos laborales", y la de Carranza (2019) titulada "Subcontratación y el desempleo en el Perú: análisis del periodo 2011 – 2017, se ha demostrado que es una forma valida de contratar, ayuda a disminuir el desempleo en el Perú; sin embargo precariza las relaciones laborales por la existencia de una normativa deficiente y falta de control

De ello se desprende que la subcontratación laboral se ha expandido a nivel nacional, como respuesta las constantes presiones de naturaleza eminentemente competitiva, así como los cambios que se han presentado 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.

El 88% de encuestados señalan que los subcontratados no gozan de los mismos derechos que los empleados directos de las empresas. Los derechos que han sido dejados de lado aun con las reformas en las normas referidas a la subcontratación son entre las más importantes las derivadas de garantías constitucionales referidas por ejemplo a la plena protección social, así como a la equidad y la erradicación total sobre los riesgos de precarización en las formas de empleo, es así que con base en estos derechos y garantías

constitucionales tenemos la vulneración al derecho de igualdad en la forma de su situación frente a la ley como transitorio frente al permanente y el derecho a la libertad sindical, en el sentido que los trabajadores subcontratados no tienen posibilidades de ejercer acciones colectivas legales para la mejora de las condiciones laborales mediante la sindicalización y la efectividad del derecho a la negociación colectiva (Caamaño, 2000).

Horna (2018) en su tesis elaborada para la obtención del título profesional de Ingeniero de sistemas denominado "Gestión de la información y su influencia en el servicio Outsourcing de impresión Xerox en una empresa minera de Cajamarca, 2017" también encontró que el empleo de la tecnología vinculado a la Gestión de información posee un beneficio directo sobre el servicio del Outsourcing de Impresión que la empresa Xerox del Perú brinda a otra entidad en Cajamarca, debido a que el buen empleo de esta aplicación ayuda a una correcta gestión de los datos permitiendo que permita la identificación de una mayor cantidad de problemas en relación al mantenimiento de las impresoras así como los problemas generados sobre el abastecimiento de suministros; sin embargo cuando media una subcontratación laboral, la empresa que contrata no se hace cargo de incidentes que puedan ocasionarse, siendo los afectados los trabajadores pues se exponen a riesgos laborales, además que sus beneficios  que estos pueden percibir pueden ser alterados; es decir que en ocasiones pueden perder ese beneficio. Además, el autor indica que, si las organizaciones pueden considerar el subcontratar a otras entidades para que esta pueda realizar la actividad que se le es difícil poder desarrollar, siendo así estas mismas considerarían que una tercializacion es una buena opción y la manera más fácil para no garantizar derechos laborales, razón por la que optan por la subcontratación. Del mismo modo, el autor menciona otra de los problemas que ocasiona esta figura es que no se garantiza la estabilidad laboral.

Por ello podemos decir que en la subcontratación teóricamente de acuerdo a los preceptos normativos los trabajadores poseen los mismos derechos que aquellos que trabajan directamente para las empresas usuarias, sin embargo, en la práctica estos derechos frecuentemente son vulnerados.

El 59,4% de encuestados señalan que los subcontratados no gozan de los beneficios laborales que les corresponde, toda vez que una subcontratación laboral como estrategia laboral se hace connotar la ventaja por toda aquella entidad empleadora que utilice este mecanismo para salvaguardar sus intereses particulares, mediante la flexibilidad y reducción de costo en cuanto se disponga de un mejor uso del capital de la entidad empleadora para concretizar las funciones, en tanto se reducen la manufactura, así, como la inversión en planta y equipo. Proliferando el riesgo de desplazo de recursos humanos, basándonos al hecho de disponer de empleados bajo la modalidad de la subcontratación para competencias en específico.

Conforme Gálvez, (2014) en su tesis para obtener el grado de Maestro en Ciencias Económicas con mención en Gestión Empresarial denominado "La intermediación laboral y el deterioro del nivel de ingresos de los trabajadores del sector público en la ciudad de Cajamarca" también señaló que elaborar para las empresas prestadoras de servicios que intermedian la fuerza laboral en las entidades públicas ha traído como consecuencia la pérdida parcial de beneficios laborales tales como: la garantía constitucional de la sindicalización colectiva, el derecho a tener un trabajo estable, así como el carácter hegemónico de los gremios sindicales, sistema de pensiones, contribución para la vivienda, acceso al sistema de seguridad social, contratos laborales con estabilidad laboral, jornadas laborales de ocho horas, permisos, licencias y vacaciones, entre otras; pues una tercerización derivaría que los costos no salarias sean igualitarios tanto para empleados y empleadores, y existiendo los costos las firmas pueden reducir sus niveles de empleo, ocasionado que los trabajadores no valoraren su integridad, los beneficios sociales que, en teoría, buscan protegerlos. Al menos, muchos de los trabajadores no estarían dispuestos a pagar por sus propios beneficios por lo que buscan emplearse en el sector informal. Además menciono que se debe de impedir subcontratación de trabajadores, bajo un régimen de intermediación laboral, trabaja disminuido frente al trabajador dependiente de la empresa, por lo que bajo el sistema de tercerización el trabajador llega a ser denominado como mercancía, con sus beneficios de ley que le corresponden disminuidos y que en ocasiones quiere compensar esta desventaja actuando negativamente contra la empresa.

De ellos se desprende que los derechos que son vulnerados a través de la subcontratación, son derechos protegidos en la constitución, así como la estabilidad, 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.

### 3.3. Aporte científico

**PROPUESTA LEGISLATIVA**

**Título del Proyecto de Ley**

**PROYECTO DE LEY N° 45666 - LEY QUE FORTALECE LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS DE SERVICIOS**

**Exposición de Motivos**

Considerando que los derechos laborables recogidos en los tratados internacionales de derechos humanos y consagrados en los textos constitucionales, que resultan indispensables para el respeto de la dignidad humana dentro de las relaciones laborales y que aseguran la satisfacción de las necesidades básicas dentro del mundo del trabajo.

Que la subcontratación laboral se contempla como un fenómeno que en los últimos años se ha generalizado globalmente y actualmente presenta un creciente incremento de su desarrollo y, de cual el Perú no es ajeno.

Que con la subcontratación se vienen dejando de lado importantes garantías constitucionales como la equidad, plena protección social y derechos laborales y, es usado como una de las estrategias empresariales, que protegen sus intereses vulnerando derechos laborales.

Que los derechos laborales son inalienables e irrenunciables se presenta el presente proyecto de ley.

## Texto Normativo

**Artículo N° 1: Objeto.** La presente ley tiene por objeto fortalecer la protección de los derechos laborales de los trabajadores de las empresas de servicios.

## CAPITULO I

## Artículo N° 2°: INCORPORACIÓN DE TEXTO NORMATIVO AL ARTÍCULO 26 DE LA LEY QUE REGULA LA ACTIVIDAD DE LAS EMPRESAS ESPECIALES DE SERVICIOS Y DE LAS COOPERATIVAS DE TRABAJADORES (LEY Nº 27626)

**A.- Incorpórese el inciso 26.3 al artículo 26° cuyo texto es el siguiente:**

*Las empresas usuarias que ocupen los servicios de los trabajadores destacados deberán realizar un control trimestral del cumplimiento del pago de las remuneraciones.*

**B.- Incorpórese el inciso 26.4 al artículo 26° cuyo texto es el siguiente:**

*Las empresas usuarias que ocupen los servicios de los trabajadores destacados deberán retener de los pagos que efectúen a la empresa de servicios los aportes y contribuciones respectivos para los organismos de la Seguridad Social y depositarlos en término.*

*Cuando el trabajador destacado rota en diferentes empresas usuarias, será el trabajador quien elige la empresa que deberá de hacer la retención.*

## CAPÍTULO II

## DISPOSICIONES FINALES

**PRIMERA:** Incorpórese la sesta disposición a las disposiciones transitorias complementarias y finales de la Ley que regula la actividad de las empresas especiales de servicios y de las cooperativas de trabajadores (**LEY Nº 27626) el siguiente texto:**

*Créese el registro único de las empresas de servicios que hayan vulnerado los derechos laborales de los trabajadores; será registrado en el registro único a la empresa que se le compruebe judicialmente que ha vulnerado los derechos laborales de los trabajadores. El registro único será de acceso público y nacional, este estará a cargo de la autoridad administrativa de trabajo.*

*Las autoridades judiciales donde se disponga una sentencia en calidad de cosa juzgada y se compruebe la vulneración a derechos laborales dentro de las empresas de servicio, deberán de oficio dar conocimiento a la autoridad administrativa de trabajo para su inmediato registro.*

*Las empresas de servicios que hayan vulnerado los derechos laborales de los trabajadores no podrán contratar con el Estado por un periodo de cinco (5) años, contados de la sentencia firme que condena a la empresa por violación de los derechos laborales.*

**SEGUNDA:** Esta ley será publicada en el diario oficial el peruano.

**TERCERA:** Queda autorizada para entrar en vigencia a nivel nacional desde el día siguiente de su publicación en el diario oficial el peruano.

**CUARTA:** La presente ley tiene más beneficios que costos, favorece a todo trabajador del sector privado.

# IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

## 4.1. Conclusiones

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.

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.

En la subcontratación teóricamente de acuerdo a los preceptos normativos los trabajadores poseen los mismos derechos que aquellos que trabajan directamente para las empresas usuarias, sin embargo, en la práctica estos derechos frecuentemente son vulnerados.

Los derechos que son vulnerados a través de la subcontratación, son derechos protegidos en la constitución, así como la estabilidad, 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.

## 4.2. Recomendaciones

Si bien es cierto la subcontratación, es una estrategia aplicada por la exigencia competitiva y la globalización económica, no debe permitirse el uso indebido de esta forma de contratar mano de obra, toda vez que hoy en día es una estrategia aplicada para vulnerar los derechos laborales del trabajador.

Para la subcontratación se debe aplicar estrategias que garanticen los derechos protegidos en la constitución, así como la estabilidad, 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.

Se debe exigir la responsabilidad subsidiaria entre la empresa contratista y la sub contratadora a favor del trabajador, que garantice el acceso a los beneficios laborales que demanda una relación laboral, además de establecer un registro de empresas que frecuentemente violan los derechos laborales de los trabajadores; buscando una repercusión negativa cuando ofrece sus servicios a la empresa usuaria privada y estatal.

## REFERENCIAS


Alfonzo, R. (1985). Nueva Didáctica del Derecho del Trabajo. Caracas: Tipografía Melvin.

Anzures (2010) “El outsourcing ¿Fraude Fiscal? México: Universidad Veracruzana

Barassi (1953) ‘‘Tratado de Derecho del Trabajo Tomo II’’. Buenos Aires: Alfa.

Basualdo (2012) “De la eliminación progresiva del decreto legislativo 1057 a la eliminación inmediata de los trabajadores cas”. Lima: Themis.

Bensusan (2007) “La subcontratación laboral y sus consecuencias: ¿problemas de diseño institucional o de implementación? México: UNAM.

Bensusán, G. (s.f). La subcontratación laboral y sus consecuencias: ¿problemas de diseño institucional o de implementación? Biblioteca Jurídico Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. México. Recuperado de https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/6/2505/9.pdf

Boaventura de Sousa, S. (2017), Democracia y transformación social. Bogotá: Siglo del Hombre editores.

Bravo H (2010). La importancia de la protección de la relación laboral. Venezuela: DAC-UCLA.

Caamaño (2000) "El principio de igualdad de trato en el Derecho del Trabajo", Revista de Derecho. Chile: Pontificia Universidad Católica de Valparaíso.

De la Cueva, M. (2002) Derecho del Trabajo. México: Porrúa.

De la garza, E. (2011) la subcontratación laboral en américa latina: miradas multidimensionales. La subcontratación y la acumulación de capital en el nivel global. Escuela Nacional Sindical: Colombia.

Díaz, S. (2009). La estabilidad del empleo público fraudulentamente contratado".

Dirección de Trabajo (2019) ¿Qué es la subcontratación? Recuperado de https://www.dt.gob.cl/portal/1628/w3-article-94230.html

Dirección del Trabajo de Chile (2010) “subcontratación y suministros de trabajadores”.

Durval, J. (2016). La estabilidad laboral en el sector público: un derecho de los trabajadores, un derecho de nuestros pueblos. Chile.

Echeverría (1997) “Subcontratación de la producción y subcontratación del trabajo en Temas Laborales”. Santiago: Dirección del Trabajo.

Echeverria (2006) “Los riesgos laborales de la subcontratación”. Chile: Aporte al debate laboral nº 19.

Espinoza, A. (2012). Derecho Laboral. Caracas: Buchivacoa, C.A.

Gálvez, M, J. (2014) La intermediación laboral y el deterioro del nivel de ingresos de los trabajadores del sector público en la ciudad de Cajamarca; Ayacucho: Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga.

García, P. (2012) Derecho Laboral. México.

Horna, A, M. (2018) Gestión de la información y su influencia en el servicio Outsourcing de impresión Xerox en una empresa minera de Cajamarca, 2017; Lima: Universidad Privada del Norte.

Hughes, M. (2013) Re-estructuración capitalista: precariedad laboral y resistencia. La protesta de los mineros del cobre en Chile. Argentina.

Ley Federal del Trabajo (2016) 30 de noviembre.

López (2007) Los Derechos Laborales en el Sistema Interamericano de Protección de Derechos Humanos: La protección de los derechos económicos, sociales y culturales. Colombia.

Mariscal, P. F. (2013). La defensa pública de derechos laborales como mecanismo de apertura al acceso a la justicia para trabajadores con bajos ingresos económicos. (Tesis de pregrado). Bolivia: Universidad Mayor de San Andrés.

Mujica, P. J. (2018). Los derechos del trabajador y la legislación peruana.

Olave, P. (2010) Subcontratación laboral: el caso "perverso" de suministro de trabajadores en Chile. México.

Ortiz, H. (2010). Ius Cogens Laboral y Sus Aportes Al Trabajo Decente En Un Mundo Global-Local-Regional. Venezuela: Cuestiones Jurídicas.

OXAL (2012). “La historia y evolución del Derecho laboral individual peruano: desde la Constitución Política de 1823 hasta la fecha”. Lima: Themis.

Pacheco-Zerga, L. (2008). Los derechos laborales en la subcontración laboral a la luz de la jurisprudencia. Repositorio Institucional de la Universidad de Piura. Recuperado de https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2803/derechos_laborales_subcontratacion_laboral_luz_jurisprudencia.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Pérez, C. (2017) “Los trabajadores de la empresa tercerizadora y su participación en la negociación colectiva con la empresa principal”. Universidad César Vallejo, Trujillo- Perú. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/17628/perez_vc.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ponce, Daniel. (2013) “La Tercerización Laboral”. Universidad empresarial SIGLO XXI, Córdova – Argentina. Recuperado de https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/12077/Ponce,%20Daniel%20Alejandro.pdf?sequence=1

Puig (2011) “Situación de la subcontratación en América Latina y perspectivas para su regulación”. España: Escuela Nacional Sindical

Rocha (2011) Migrantes precarios. Inmigrantes mexicanos en la subcontratación en Estados Unidos. México.

Romero, G, J. (2015) La tercerización de servicios y la razón por la que afecta negativamente a la funcionalidad de los derechos laborales, Universidad Privada del Norte de la Ciudad de Cajamarca.

Sánchez, A. (2003) Derecho individual de trabajo. México: Porrúa.

Sanguinetti (2012) “La regulación de los efectos laborales de la subcontratación: el Perú en América del Sur”. Lima.

Trueba (2003) Derecho individual de trabajo. México: Porrúa.

Ugarte (2006) “Sobre las relaciones triangulares: la subcontratación y el suministro de trabajadores”. Revista Ius et Praxis, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de Talca.

Ugarte, J. (2007) Tutela laboral de derechos fundamentales y carga de la prueba. Chile.

Ugaz, M. (s.f) El régimen legal de la subcontratación (tercerización) de servicios en el Perú. Profesor de Derecho Laboral de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Recuperado de revistas.pucp.edu.pe/index.php/forojuridico/article/download/18563/18803

Valencia (2002) “El outsourcing o subcontratación en bibliotecología”. Guatemala: Universidad de San Carlos de Guatemala.

Vida Soria, J., y Monereo, P. J. (2008). Manual de Derecho del Trabajo. Lima: Palestra.

Villavicencio (2004). “La intermediación laboral peruana: alcances (no todos apropiados) y régimen jurídico”. Perú: PUCP.

**ANEXOS**

**Anexo N° 01:** Cuestionario

UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

***Dirigido:*** *Jueces, abogados, asistentes judiciales y especialistas judiciales.*

1. La subcontratación es una práctica que se repite en todas las grandes empresas.

   Siempre ( ) Casi siempre ( ) Nunca ( )

2. Las cervices en el Perú vienen ocupando gran terreno en el mercado laboral.

   Siempre ( ) Casi siempre ( ) Nunca ( )

3. Los subcontratados gozan de los mismos derechos que los empleados directos de las empresas.

   Siempre ( ) Casi siempre ( ) Nunca ( )

4. Hay responsabilidad subsidiaria de la empresa principal para garantizar los derechos de los subcontratados.

   Siempre ( ) Casi siempre ( ) Nunca ( )

5. Los subcontratados gozan de una estabilidad laboral.

   Siempre ( ) Casi siempre ( ) Nunca ( )

6. Los subcontratados gozan de los beneficios laborales como gratificaciones y descanso pagado.

   Siempre ( ) Casi siempre ( ) Nunca ( )

7. Los subcontratados gozan de pagos de compensación por tiempos de servicio (CTS.).

Siempre ( ) Casi siempre ( ) Nunca ( )

8. Los subcontratados gozan de un seguro de salud obligatorio.

Siempre ( ) Casi siempre ( ) Nunca ( )

9. Los subcontratados gozan de un pago de seguro y pensiones de jubilación.

Siempre ( ) Casi siempre ( ) Nunca ( )

10. Los subcontratados tienen una remuneración similar a los trabajadores de la misma empresa.

Siempre ( ) Casi siempre ( ) Nunca ( )